

**PENGARUH GAJI DAN BONUS TERHADAP MOTIVASI KERJA
PEGAWAI DITINJAU DARI ASPEK SYARIAH PADA
KANTOR DINAS PENDIDIKAN PROVINSI
SULAWESI SELATAN**



Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana
Ekonomi Islam (S.EI) pada Jurusan Ekonomi Islam
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Alauddin Makassar

Oleh:

SYARIFAH NURFARHANA
10200111087

JURUSAN EKONOMI ISLAM FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
ISLAM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN
MAKASSAR
2016

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Syarifah Nurfarhana
Nim : 10200111087
Tempat/ Tgl. Lahir : Makassar/ 27 Oktober 1993
Jurusan : Ekonomi Islam
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Alamat : Jl. Tidung VIII no. 36
Judul : Pengaruh Gaji dan Bonus terhadap Motivasi Kerja
Pegawai Ditinjau dari Aspek Syariah pada Kantor Dinas
Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan

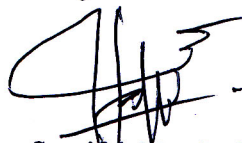
Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya sendiri. Jika di kemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi ini digelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

ALAUDDIN
MAKASSAR

Samata, 30 Agustus 2016

Penyusun



Syarifah Nur Farhana
Nim : 10200111087



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) ALAUDDIN MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Kampus I : Jl. Slt. Alauddin No. 63 Makassar Tlp. (0411) 864924 Fax 864923
Kampus II : Jl. H.M. Yasin Limpo No.36, Samat-Gowa Tlp. (0411) 841879, Fax. 8221400

PENGESAHAN SKRIPSI

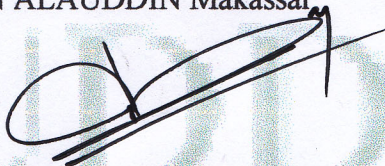
Skripsi yang berjudul, “Pengaruh Gaji Dan Bonus Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Ditinjau Dari Aspek Syariah Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan”, yang disusun oleh Syarifah Nurfarhana, NIM: 10200111087, Mahasiswa Jurusan Ekonomi Islam pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang munaqasyah yang diselenggarakan pada hari Rabu, 30 Agustus 2016 M, bertepatan dengan 27 Dzul Qa’idah 1437 H, dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Ekonomi Islam (dengan beberapa perbaikan).

Samata-Gowa, 30 Agustus 2016 M
27 Dzul Qa’idah 1437 H

DEWAN PENGUJI:

Ketua	: Prof. Dr. H. Ambo Asse., M.Ag.	(.....)
Sekretaris	: Prof. Dr. H. Muslimin, M.Ag., M.Si.	(.....)
Munaqisy I	: Drs. Thamrin Logawali, M.H	(.....)
Munaqisy II	: Ahmad Efendi, SE., MM	(.....)
Pembimbing I	: Rahmawati Muin, S.Ag., M.Ag	(.....)
Pembimbing II	: Dr.Hj.Salmah Said, SE., M.Fin. Mgmt., M.Si.	(.....)

Diketahui oleh:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN ALAUDDIN Makassar


Prof. Dr. H. Ambo Asse., M.Ag.
Nip. 19581022 198703 1 002

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Segala puji syukur atas rahmat Allah yang Maha Kuasa, karena dengan ijin dan karunia-Nya sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini. *Sholawat* dan *salam* senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, yang kita nantikan Syafaat-Nya kelak dihari akhir.

Suatu kebanggan tersendiri bagi penyusun dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaji dan Bonus terhadap Motivasi Kerja Pegawai ditinjau dari Aspek Syariah pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan”** dengan sebaik-baiknya. Suksesnya penyelesaian skripsi ini juga tentunya tidak terlepas dari pihak-pihak yang membantu dalam penyusunan skripsi ini. Atas bantuan dan dorongan baik moril maupun materil kepada penyusun, maka hanya ucapan terima kasih seraya berdoa kepada Allah SWT semoga memberikan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada mereka (*jazakumullah ahsan aljaza*). Ayahanda **Drs. Oemar Faried Attamimi, BE.** dan ibunda **Emmawaty Kasim** yang telah mencurahkan segala pengorbanan dan kasih sayang kepada penulis. Serta kakakku tersayang **Sakinah Farahsanty ATT, S.Si., Zakiyah Ferryanti ATT, Amd., dan Laily Rachmawaty ATT, S.Si,** terima kasih telah memberikan penulis banyak motivasi, kasih sayang dan banyak bantuan baik secara moril maupun materil.

Terima kasih untuk cinta yang telah kalian berikan yang telah mewarnai hari-hari penulis, terima kasih telah mengenalkan arti perjuangan hidup dan segala hal yang terbaik kepada penulis, terima kasih untuk do'a yang selalu tercurah buat kehidupan penulis, atas sujud-sujud malam demi keberhasilan dan kebahagiaan penulis. Apa yang penulis berikan tak akan mampu membalas segala pengorbanan kalian. *“Rabbigfirlil waliwalidayya warhamhu makamaa rabbayani shagirho”*. Aamiin.

Pada kesempatan ini, penyusun ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Musafir Pababbari, M. Si., selaku rektor UIN Alauddin Makassar.
2. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag., selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar.
3. Ibu Rahmawati Muin, S.Ag., M.Ag., selaku ketua jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Uin Alauddin Makassar, dan juga selaku pembimbing I saya, yang selama ini membimbing, serta mengarahkan, dan memberikan ilmu yang tulus ikhlas dan penuh kesabaran dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Dr. Hj. Salmah Said, SE., M.Fin.Mgmt, M.Si., selaku pembimbing II yang selama ini membimbing, serta mengarahkan, dan memberikan ilmu yang tulus ikhlas dan penuh kesabaran dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Drs. Thamrin Logawali, S.H., M.H., selaku sekretaris jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Uin Alauddin Makassar dan juga selaku Penguji I saya yang selama ini menguji ujian hasil dan munaqasyah serta memberikan masukan dan arahan yang berhubungan dengan penulisan karya tulis ini.
6. Bapak Ahmad Efendy, SE., MM., selaku Penguji II saya yang selama ini menguji ujian hasil dan munaqasyah serta memberikan masukan dan arahan yang berhubungan dengan penulisan karya tulis ini.
7. Seluruh dosen UIN Alauddin Makassar khususnya dosen-dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah berkenan memberi kesempatan, membina, serta memberikan kemudahan kepada penulis dalam menimba ilmu pengetahuan sejak awal kuliah sampai dengan penyelesaian skripsi ini.
8. Seluruh staf tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, atas kesabarannya memberikan pelayanan.
9. Seluruh pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi selatan yang telah memberikan banyak bantuan dalam pemberian data yang berhubungan dengan penyelesaian skripsi ini.

10. Rashwan Zuhudy Rafid terimakasih atas *sharing*, motivasi, bantuan dan semangat yang diberikan untuk penulis.
11. Teman-teman angkatan 2011 serta adik-adik di jurusan Ekonomi Islam.
12. Teman-teman KKN Profesi angkatan 49 UIN Samata Kec. Parigi, Kab. Gowa, terima kasih untuk 2 bulan kekeluargaan bersama kalian.

Segala usaha dan upaya telah dilakukan penulis untuk menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik mungkin. Namun penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan sebagai akibat keterbatasan kemampuan. Olehnya itu, saran dan kritik serta koreksi dari berbagai pihak demi perbaikan dan penyempurnaan skripsi ini akan penulis terima dengan baik.

Semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi kita semua.
Aamiin Ya Rabbal Alamiin.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Makassar, Agustus 2016

Penulis,

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

Syarifah Nur Farhana

Nim:10200111087

DAFTAR ISI

JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
PENGESAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL/GAMBAR	ix
ABSTRAK	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Hipotesis.....	7
D. Definisi Operasional dan Ruang Lingkup Penelitian.....	7
E. Kajian Pustaka.....	7
F. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian.....	11
BAB II TINJAUAN TEORETIS	13
A. Kompensasi dalam Perspektif Syariah.....	13
B. Kompensasi dalam Teori Manajemen SDM	21
C. Motivasi Kerja dalam Perspektif Syariah	26
D. Motivasi Kerja dalam Teori Manajemen SDM.....	37
E. Kerangka Pikir	41
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	42
A. Jenis dan Lokasi Penelitian	42
B. Pendekatan Penelitian	41
C. Populasi dan Sampel	43
D. Jenis dan Sumber Data	43
E. Metode Pengumpulan Data	44
F. Instrumen Penelitian.....	45
G. Validitas dan Realibilitas Instrumen	46
H. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	48

I. Uji Hipotesis	50
BAB IV PEMBAHASAN DAN ANALISIS DATA	53
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	53
B. Karakteristik Responden Penelitian	57
C. Uji Validitas dan Reabilitas	61
D. Analisis Variabel Pernyataan	63
E. Hasil Uji Asumsi Klasik	66
F. Uji Hipotesis	69
G. Pembahasan Hasil Penelitian	72
BAB V PENUTUP	76
A. Kesimpulan	76
B. Implikasi Penelitian.....	77
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN-LAMPIRAN	83
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

TABEL 2.1 PIRAMIDA “TEORI MASLOW”	36
TABEL 3.1 INTERVAL VARIABEL	45
TABEL 4.1 JENIS KELAMIN RESPONDEDEN	61
TABEL 4.2 UMUR RESPONDEN.....	62
TABEL 4.3 TINGKAT PENDIDIKAN RESPONDEN	63
TABEL 4.4 JABATAN RESPONDEN	63
TABEL 4.5 HASIL UJI VALIDITAS	64
TABEL 4.6 HASIL UJI REALIBILITAS	65
TABEL 4.7 SKALA VARIABEL.....	66
TABEL 4.8 FREKUENSI JAWABAN VAR. GAJI.....	67
TABEL 4.9 FREKUENSI JAWABAN VAR. BONUS.....	67
TABEL 4.10 FREKUENSI JAWABAN VAR. MOTIVASI.....	68
TABEL 4.11 UJI NORMALITAS <i>KOLMOGOROV-SMIRNOV</i>	70
TABEL 4.12 UJI MULTIKOLINEARITAS <i>COEFFICIENTS</i>	71
TABEL 4.13 UJI F <i>ANOVA</i>	72
TABEL 4.14 UJI t <i>COEFFICIENTS</i>	73
TABEL 4.15 UJI KOEFISIEN DETERMINASI.....	74

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 2.1 KERANGKA PIKIR	40
GAMBAR 4.1 STRUKTUR ORGANISASI	60



ABSTRAK

Nama : Syarifah Nur Farhana
NIM : 10200111087
Judul : Pengaruh Gaji dan Bonus terhadap Motivasi Kerja Pegawai Ditinjau dari Aspek Syariah pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaji yang sesuai prinsip syariah terhadap motivasi kerja pegawai, dan pengaruh bonus yang sesuai dengan prinsip syariah terhadap motivasi kerja pegawai serta pengaruh secara simultan gaji dan bonus yang sesuai dengan prinsip syariah terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan atau *field research* yang bersifat kuantitatif, metode yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan pendekatan korelasional yang menganalisis pengaruh satu atau lebih variabel X terhadap variabel Y. penelitian ini dilakukan pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan dengan jumlah responden sebanyak 68 orang yang dihitung menggunakan teori *slovin*.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa pembagian gaji yang sesuai dengan prinsip syariah mempengaruhi secara signifikan motivasi kerja pegawai, dan pemberian bonus yang sesuai dengan prinsip syariah mempengaruhi secara signifikan motivasi kerja pegawai, serta gaji dan bonus yang sesuai prinsip syariah secara simultan juga mampu mempengaruhi secara signifikan motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

Penelitian ini berimplikasi terhadap pegawai yang semakin termotivasi dalam peningkatan kinerjanya jika pembagian gaji dan pemberian bonus dilakukan sesuai dengan prinsip syariah, bagi organisasi pemerintah akan lebih baik dalam pencapaian tujuan organisasi yang didukung oleh kinerja pegawainya yang meningkat karena peningkatan motivasi kerja. Adapun bagi peneliti selanjutnya dapat menjadi referensi ataupun pembanding bagi hasil penelitiannya, sehingga dapat diambil kesimpulan yang bersifat umum serta lebih representatif.

Kata kunci: Gaji, Bonus, Prinsip Syariah, Motivasi Kerja, Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

BAB I

PENDAHULUAN

A. *Latar Belakang*

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan sekaligus tumpuan bagi perusahaan/ organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Tantangan yang dihadapi oleh suatu perusahaan/ organisasi dalam era globalisasi adalah akumulasi dari berbagai kondisi dinamis yang menyebabkan lingkungan usaha menjadi penuh ketidakpastian, semakin kompleks, dan cepat berubah. Hal ini ditandai dengan pesatnya perkembangan teknologi, derasnya arus informasi, pergeseran demografi, dan fluktuasi ekonomi yang semakin tidak terkendali.

Dewasa ini setiap organisasi/ perusahaan akan menghadapi tantangan yang semakin berat dalam mewujudkan eksistensinya. Kondisi dunia usaha yang berubah secara cepat dan sulit diprediksi, akan berdampak pada makin sulitnya sebuah organisasi/ perusahaan dalam mencapai tujuannya, yaitu keuntungan jangka panjang atau yang berkelanjutan. Hampir semua perusahaan dengan bisnis inti yang sejenis, akan menghadapi kondisi persaingan (kompetisi) yang semakin tajam. Terlebih lagi dalam era pasar bebas regional, maupun kawasan, dimana modal asing masuk dengan bebasnya dengan berdiri dan berkembangnya berbagai perusahaan multi nasional di Indonesia.

Menghadapi kondisi tersebut, setiap organisasi/ perusahaan dituntut untuk segera berubah dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang makin kompetitif tersebut melalui transformasi organisasi. Satu hal yang tak dapat dipungkiri bahwa SDM sebagai pelaku bisnis itu sendiri merupakan faktor kunci

dalam transformasi tersebut yakni bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas, berkompeten dan memiliki keahlian serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global di dunia usaha. Sebagai kunci keberhasilan jalannya kegiatan perusahaan, sudah selayaknyalah SDM atau karyawan mendapat perhatian serius dengan segala kebutuhannya. Penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepuasan mengalami banyak perubahan, bergantung pada segi kepuasan kerja.

Pegawai merasa puas dengan keseluruhan pekerjaan mereka dengan kerja itu sendiri, serta dengan pengawas dan rekan kerja. Namun demikian, pegawai cenderung tidak begitu puas dengan bayaran dan peluang promosi yang diberikan perusahaan. Pada kenyataannya, dari segi kepuasan (kerja itu sendiri, bayaran, kenaikan jabatan, pengawasan, dan rekan kerja), menikmati kerja itu sendiri hampir selalu merupakan segi yang paling berkaitan erat dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi secara keseluruhan.

Hubungan gaji, insentif dan penghargaan tersebut yang ditetapkan secara organisasional adalah upaya perusahaan untuk tetap mempertahankan karyawan dalam perusahaan dan untuk memastikan bahwa sasaran individu sejalan dengan tujuan organisasinya.¹ Masalah yang juga sering muncul adalah bahwa para pegawai merasa bahwa imbalan tidak terkait erat dengan kinerja. Kalangan karyawan mungkin meyakini bahwa ukuran kinerja tidak menilai kinerja secara akurat karena pengukuran terhadap beberapa pekerjaan sulit dilakukan secara obyektif. Salah satu faktor yang paling penting adalah tingkat kepercayaan dari kalangan karyawan dalam sistem kompensasi. Meskipun ukuran kinerja yang

¹Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), h. 512.

obyektif hanya membutuhkan sedikit kepercayaan namun hal ini kurang berlaku pada ukuran yang subyektif. Evaluasi subyektif, efektivitas sistem kompensasi tergantung pada tingkat kepercayaan para pegawai terhadap orang yang mengambil keputusan evaluatif.²

Studi tentang program gaji dan insentif juga menunjukkan bahwa pengakuan berdampak positif pada kinerja baik hanya pemberian penghargaan maupun dihubungkan dengan penghargaan finansial.³ Salah satu studi mengkombinasikan antara penghargaan finansial dengan penghargaan non finansial (seperti halnya pengakuan) menghasilkan perbaikan kinerja sebesar 30% dalam perusahaan jasa, hampir dua kali dibandingkan dampak dari menggunakan masing-masing penghargaan itu sendiri. Semakin banyak perusahaan/ organisasi yang menggunakan program pengakuan berdasarkan kinerja. Menurut satu survey, 78% CEO dan 58% Wakil Direktur Sumber Daya Manusia mengatakan bahwa perusahaan tempat mereka bekerja menggunakan program pengakuan kinerja.⁴

Mencermati uraian diatas, sudah sewajarnya sebuah organisasi/ perusahaan menitikberatkan fungsi manajemen SDM pada:⁵

- 1) Merekrut (mengadakan) karyawan yang kompeten sesuai tuntutan kualifikasi, skill, ataupun keahlian yang ditetapkan perusahaan.
- 2) Mempertahankan karyawan yang ada (meningkatkan loyalitas), terutama mereka yang berprestasi dan berkinerja tinggi.

²Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 513.

³Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 514-515.

⁴Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 520.

⁵Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009), h. 124.

- 3) Memotivasi karyawan, meningkatkan kinerja atau prestasi kerja serta kepuasan kerja mereka.

Tuntutan bagi suatu organisasi/ perusahaan dalam menjalankan fungsi diatas semakin mendesak sesuai dengan dinamika dunia usaha yang selalu berubah. Salah satu upaya yang lazim ditempuh yaitu dengan menerapkan suatu sistim kompensasi yang pada prinsipnya dapat memuaskan bagi calon karyawan maupun karyawan yang sudah ada. Adanya sistem atau rencana kompensasi yang baik ini dapat menjadi gambaran akan adanya komitmen yang tinggi dari organisasi/ perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan secara umum. Realitas yang terjadi adalah kompensasi atau gaji bisa menjadi alasan utama seseorang untuk masuk bekerja dalam sebuah organisasi/ perusahaan dan sebaliknya menjadi alasan pula untuk meninggalkan perusahaan tersebut untuk bekerja di perusahaan lain yang menawarkan gaji lebih tinggi.

Mengenai arti penting kompensasi ini, Henry Simamora⁶ menjelaskan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang memilih untuk bekerja di sebuah perusahaan tertentu daripada perusahaan yang lain. Pemberian kompensasi yang tepat, baik dari segi keinginan karyawan maupun dari segi kemampuan perusahaan dapat menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk kemajuan kinerja perusahaan serta dapat memacu semangat keryawan untuk bekerja lebih baik lagi dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan. Kompensasi secara langsung

⁶Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 532.

mempengaruhi kepuasan karyawan dan bertindak sebagai umpan balik yang dapat menjadikan karyawan menyesuaikan perilakunya.

Sistem kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan sehingga dapat menimbulkan dugaan adanya ketidakadilan dalam pemberian kompensasi atau gaji. Ketidakpuasan itu bisa saja terwujud dengan sikap karyawan yang tidak peduli terhadap pekerjaan mereka serta tidak merasa bertanggung jawab terhadap kemajuan perusahaan/ organisasi, atau dengan kata lain karyawan memiliki komitmen yang rendah. Efek lain dari buruknya sistem kompensasi adalah dampak psikologis yang dialami oleh karyawan yang ingin pindah dari perusahaan/ organisasi.

Hal ini tentu saja membawa dampak yang tidak menguntungkan bagi perusahaan/ organisasi, karena dengan komitmen yang rendah karyawan akan menghasilkan prestasi kerja dan produktivitas yang rendah pula. Kondisi seperti ini jika dibiarkan berlarut-larut, akan menyebabkan perusahaan/ organisasi kehilangan daya saingnya. Karyawan tidak akan pernah mencurahkan seluruh jiwa, perasaan dan waktu mereka untuk kemajuan organisasi jadi semakin banyak pegawai yang ingin keluar, maka perusahaan/ organisasi harus membelanjakan biaya ekstra yang tinggi untuk merekrut dan melatih pegawai baru. Olehnya itu komitmen organisasi terhadap sistem gaji yang baik menjadi suatu hal yang penting dan mendesak dalam manajemen SDM organisasi/ perusahaan. Bentuk kompensasi yang paling umum yang banyak diberikan oleh perusahaan di Indonesia adalah 'gaji' dan 'bonus'.

Gaji atau upah, menurut penjelasan pasal 94 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdiri dari dua komponen yaitu upah pokok dan tunjangan tetap.⁷ Bonus menurut pendapat I Komang Ardana⁸ adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja yang merupakan pembayaran ekstra di luar gaji dasar yang bersifat hadiah atas prestasi yang dicapai. Tantangan setiap perusahaan yaitu harus secara kontinyu menetapkan standar dan target operasional, produksi, penjualan atau pemasaran yang terus bertambah dari tahun ke tahun. Di samping itu perusahaan juga harus berjuang mempertahankan karyawannya yang kompeten, berdedikasi, bermoral baik, dan berkinerja tinggi, agar tidak pindah ke perusahaan lain demi mengamankan target pencapaian tersebut.

Perusahaan menyadari bahwa pemberian kompensasi dalam bentuk gaji tetap dan tunjangan yang standar tentunya sudah tidak mencukupi lagi untuk kepuasan karyawan dengan target pencapaian yang sedemikian tinggi untuk itulah pemberian bonus dijadikan sebagai salah satu solusi bagi perusahaan yang hendak merangsang atau memotivasi karyawannya agar lebih giat dan bersemangat lagi dalam mengejar target-target perusahaan. Namun di sisi lain perusahaan/ organisasi menghadapi dilema karena penetapan kompensasi yang terlalu tinggi akan berakibat semakin tingginya biaya usaha sehingga dengan sendirinya dapat menurunkan profitabilitas. Di samping itu kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang ditawarkan adalah suatu hal yang sulit ditaksir karena

⁷Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan* (Jakarta: Risalah Gusti, 1999), h. 178.

⁸I Komang Ardana, dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), h. 174.

menyangkut berbagai faktor. Faktor tersebut antara lain adalah pandangan subyektif karyawan itu sendiri tentang keadilan kompensasi yang diterimanya. Termasuk pula berbagai kondisi eksternal perusahaan seperti kondisi makro ekonomi, inflasi yang menurunkan daya beli karyawan, ataupun penawaran kompensasi yang lebih tinggi dari perusahaan lain yang sejenis guna menyelaraskan antara kepentingan perusahaan pemberi kompensasi dengan karyawan yang menuntut gaji yang ideal, maka sistim kompensasi yang diterapkan harus sesuai dengan prinsip atau azas yang baik dan dapat diterima secara universal.

Syariat Islam dalam hal ini telah memberi pandangan bahwa kompensasi bagi karyawan itu harus memenuhi beberapa prinsip. Yusuf Qardhawi⁹ salah seorang ulama besar Islam memaparkan suatu konsep bahwasanya penentuan upah itu harus memenuhi 2 (dua) azas yaitu azas 'adil' dan azas 'layak dan wajar'. Prinsip atau azas syariah dalam penentuan kompensasi dapat menjadi pedoman bagi organisasi/ perusahaan dalam merancang sistim kompensasi bagi karyawannya.

Berpegang pada prinsip tersebut diharapkan bisa menjembatani saling pengertian antara perusahaan dan karyawan yang mana di satu sisi akan timbul kepercayaan yang tinggi dalam diri karyawan akan komitmen perusahaan terhadap kesejahteraan mereka. Sedangkan di sisi lain perusahaan akan bisa mengoptimalkan biaya yang ada guna mengadakan dan mempertahankan karyawan yang kompeten dan berkinerja baik. Selanjutnya, akan tercipta suatu

⁹Yusuf Qardhawi, *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam* (Jakarta: Robbani Presss, 1997), h. 406.

kondisi yang menjamin kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Yang pada akhirnya akan bermuara pada tingginya motivasi dan produktifitas kerja karyawan dalam mencapai target-target dan tujuan perusahaan.

Mencermati pemaparan di atas dapatlah disimpulkan bahwa sistem kompensasi dalam sebuah organisasi/ perusahaan bisa dikatakan berhasil apabila fungsi manajemennya dapat memunculkan setidaknya 4 (empat) indikasi dalam diri karyawannya, yaitu kepuasan, loyalitas, motivasi dan kinerja. Dari keempat indikator ini motivasi kerja adalah fokus utama dalam penulisan skripsi ini.

Menurut As'ad¹⁰ motivasi dalam dunia kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja, sedangkan ajaran Islam memberikan pandangan bahwa motivasi kerja bagi seorang mukmin adalah motivasi yang sangat mulia yakni berorientasi komprehensif, baik dari segi jasmani maupun rohani serta tidak semata-mata mengejar kepentingan dunia namun juga untuk memperoleh kebaikan di akhirat nanti seperti yang dijanjikan oleh Allah.

Indikator bagi seorang mukmin apabila telah hadir motivasi kerja dalam dirinya adalah akan timbul suatu sikap kerja atau etos kerja Islami dalam setiap implementasi pekerjaannya. Konsep etos kerja Islami yang mulia ini seperti yang dicetuskan oleh Didin Hafidhuddin¹¹ dengan akronim 'SIFAT', yang terdiri atas *shiddiq* (jujur), *isthiqomah* (konsisten), *fathanah* (mengerti dan memahami), *amanah* (bertanggung jawab), dan *tabligh* (teladan).

Pemaparan di atas penulis tertarik untuk mengupas hubungan antara gaji dan bonus yang penerapannya sesuai dengan prinsip Islam, dengan motivasi

¹⁰Eka Suhartini, *Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja* (Makassar: Alauddin University Press, 2013), h. 15-20.

¹¹Didin Hafidhuddin, *Islam Aplikatif* (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), h. 36.

karyawan, dimana indikasinya akan tampak dengan ciri etos kerja Islami. Untuk itu penulis memilih judul skripsi ini: “Pengaruh Gaji dan Bonus Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Ditinjau Dari Aspek Syariah”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka penulis merumuskan pokok permasalahan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimanakah pengaruh ‘gaji’ yang sesuai prinsip syariah terhadap ‘motivasi kerja pegawai’ dengan ciri etos kerja Islami pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan?
2. Bagaimanakah pengaruh ‘bonus’ yang sesuai prinsip syariah terhadap ‘motivasi kerja pegawai’ dengan ciri etos kerja Islami pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan?
3. Bagaimana pengaruh ‘gaji dan bonus’ yang sesuai prinsip syariah secara simultan terhadap ‘motivasi kerja pegawai’ dengan ciri etos kerja Islami pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh ‘gaji’ yang sesuai prinsip syariah terhadap ‘motivasi kerja pegawai’ dengan ciri etos kerja Islami.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh 'bonus' yang sesuai prinsip syariah terhadap 'motivasi kerja pegawai' dengan ciri etos kerja Islami.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh 'gaji dan bonus' yang sesuai prinsip syariah secara simultan terhadap 'motivasi kerja pegawai' dengan ciri etos kerja Islami pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sebagai tambahan pengetahuan bagi penulis terutama tentang gaji dan bonus terhadap motivasi kerja menurut pandangan Syariah Islam maupun menurut teori Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Sebagai tambahan pengalaman bagi penulis.
3. Sebagai bahan informasi (masukan) bagi pihak Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan terutama dalam hal pemberian gaji dan bonus pegawai serta kaitannya dengan motivasi karyawan.
4. Sebagai sumber informasi dan referensi bagi penelitian selanjutnya yang sejenis.

E. Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran uraian-uraian dan objek pembahasan sesuai judul atau tema skripsi, maka penulis mengemukakan garis-garis besar isi skripsi ini dari bab ke bab sebagai berikut:

1) BAB I Pendahuluan

Dalam bab ini akan diuraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

2) BAB II Tinjauan Pustaka

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai landasan teori yang mendasari penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pikir dan hipotesis.

3) BAB III Metode Penelitian

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai variabel-variabel yang akan diteliti, definisi operasional, jenis dan sumber data, populasi dan penentuan sampel, metode pengumpulan data dan teknik analisis.

4) BAB IV Hasil Dan Pembahasan

Dalam bab ini akan diuraikan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti.

5) BAB V Penutup

Dalam bab ini menguraikan tentang kesimpulan dan implikasi dari hasil penelitian.

BAB II

TINJAUAN TEORETIS

A. *Kompensasi dalam Perspektif Syari'ah*

1. Definisi Kompensasi dalam Pandangan Islam

Penetapan gaji atau upah Rasulullah SAW memberikan contoh yakni penentuan gaji bagi para karyawan sebelum mereka menjalankan pekerjaannya. Rasulullah memberikan petunjuk bahwa dengan memberikan informasi gaji atau upah yang akan diterima, diharapkan akan memberikan dorongan semangat bagi pekerja untuk memulai pekerjaannya. Para pekerja akan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan pemberi kerja.¹

Upah atau gaji dalam literatur Islam dikenal dengan istilah '*ujrah*'. Kata *ujrah* ini terdapat dalam QS Ath-Tholaaq/65: 6, sebagai berikut:

.....فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ.....

Artinya: Maka jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya.²

Lafal '*ujrah*' memiliki pengertian umum yang meliputi upah atas pemanfaatan suatu benda atau imbalan dari suatu kegiatan. *Ujrah* itu dapat pula diartikan sebagai imbalan atas jasa seorang *ajir* (orang yang dikontrak jasanya) oleh *mustajir* (orang yang membayar jasanya). Sedangkan *ijaroh* merupakan

¹Dimyauddin Djuwaini, *Pengantar Fiqh Muamalah*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008), h. 15.

²Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*(Surabaya:CV. Karya Utama, 2005), h. 504.

transaksi terhadap jasa tertentu disertai dengan kompensasi. Kompensasi inilah yang kemudian disebut *ujroh*.³

Penjelasan mengenai definisi upah menurut Islam juga dikemukakan oleh Hafidhuddin dan Tanjung⁴ yang memaparkan bahwa definisi upah menurut pandangan Islam dan konvensional sebenarnya hampir sama, hanya saja Islam mendefinisikan upah lebih komprehensif, yaitu adanya kaitan dengan akhirat berupa imbalan pahala. Hal yang mendasar adalah bahwa penekanan kepada akhirat itu lebih penting sebagai tujuan hidup utama bagi orang beriman dibandingkan penekanan terhadap dunia (materi). Hal ini dapat dicermati pada firman Allah SWT dalam QS. An-Nahl/16: 97 seperti berikut:

*“Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, apapun jenis kelaminnya, baik laki-laki maupun perempuan, sedang dia adalah mukmin yakni amalyang dilakukannya lahir atas dorongan keimanan yang shahih, maka sesungguhnya pasti akan kami berikan kepadanya masing-masing kehidupan yang baik di dunia ini dan sesungguhnya akan kami berikan balasan kepada mereka semua di dunia dan di akhirat dengan pahala yang lebih baik dan berlipat ganda dari apa yang telah mereka kerjakan.”*⁵

Tafsir dari ‘balasan’ dalam keterangan di atas adalah balasan di dunia dan di akhirat. Ayat ini menegaskan bahwa balasan atau imbalan bagi mereka (pria atau wanita) yang beramal saleh adalah imbalan di dunia dan imbalan di akhirat.

2. Landasan Hukum Kompensasi dalam Islam

Landasan hukum terkait kompensasi dalam pandangan Islam bisa dijelaskan sebagai berikut:⁶

³Dimyauddin Djuwaini, *Pengantar Fiqh Muamalah*, h. 15.

⁴Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Sistem Penggajian Islami*, (Bogor: Raih AsaSukses, 2008), h. 3.

⁵Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah*, (Mizan: Bandung, 2002), h. 323.

⁶Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Sistem Penggajian Islami*, h.7 - 9.

- a. Bekerja untuk orang lain dan mengharap atau meminta imbalan atas yang dikerjakannya itu hukumnya adalah mubah. Hal ini dilandaskan pada dalil Al-Qur'an sebagai berikut:

..... وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُم بِالْمَعْرُوفِ ﴿٢٣٣﴾

Artinya: “. . . Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, Maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut ..” (QS. Al-Baqarah/2: 233)⁷

- b. Memberi upah pada pekerja hukumnya adalah wajib. Hal ini sejalan dengan pesan Rasulullah, SAW seperti berikut:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya: “Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya mengering.”
(HR. Ibnu Majah, dishahihkan Al-Albani)⁸

- c. Tidak memberi upah yang layak adalah kedzaliman maka dari itu hukumnya adalah haram. Hal ini sejalan dengan hadis Rasulullah, SAW:

“Diriwayatkan dari Abu Hurairah r.a., dari Nabi Muhammad Saw. bahwa beliau bersabda: “Allah telah berfirman: “Ada tiga jenis manusia dimana Aku adalah musuh mereka nanti di hari kiamat. Pertama, adalah orang yang membuat komitmen akan memberi atas nama-Ku (bersumpah dengan nama-Ku), kemudian ia tidak memenuhinya. Kedua, orang yang menjual seorang manusia bebas (bukan budak), lalu memakan uangnya. Ketiga, adalah orang yang menyewa seorang upahan dan mempekerjakan dengan penuh, tetapi tidak membayar upahnya.” (HR. Bukhari)⁹

3. Prinsip atau Asas Kompensasi dalam Islam

Penentuan kompensasi karyawan berdasarkan prinsip dasar yang digunakan Rasulullah dan *Khulafaurrasyidin* adalah pertengahan, tidak berlebihan

⁷Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, h. 35.

⁸Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Sistem Penggajian Islami*, h. 8.

⁹Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Sistem Penggajian Islami*, h. 9.

atau tidak terlalu sedikit. Tujuan utama pemberian gaji adalah supaya para karyawan mampu memenuhi kebutuhan pokok dalam hidupnya. Hal ini bertujuan agar para karyawan tidak terdorong untuk melakukan tindakan yang tidak dibenarkan untuk sekedar memenuhi nafkah diri dan keluarganya (tindakan korupsi). Sebagaimana Khalifah Ali bin Abi Thalib ra. Berwasiat kepada gubernur untuk adil dalam memberikan gaji kepada karyawannya. Khalifah Ali berkata:¹⁰

“Sempurnakanlah gaji yang mereka terima, karena gaji itu akan memberikan kekuatan bagi mereka untuk memperbaiki diri supaya menjauhkan dirinya untuk melakukan tindakan korupsi dengan kekuasaan yang dimilikinya.”

Masih mengenai prinsip kompensasi dalam Islam ini, salah seorang Ulama besar Fiqh Islam, Yusuf Qardhawi menjelaskan bahwa:

Sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan, karena umat Islam terikat dengan syarat-syarat antar mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram. Namun, jika ia membolos bekerja tanpa alasan yang benar atau sengaja menunaikannya dengan tidak semestinya, maka sepatutnya hal itu diperhitungkan atasnya (dipotong upahnya) karena setiap hak dibarengi dengan kewajiban. Selama ia mendapatkan upah secara penuh, maka kewajibannya juga harus dipenuhi. Sepatutnya hal ini dijelaskan secara detail dalam “peraturan kerja” yang menjelaskan masing-masing hak dan kewajiban kedua belah pihak.¹¹

Lebih lanjut Qardhawi menjelaskan bahwa dalam penentuan upah itu ada 2 (dua) hal yang harus diperhatikan yaitu:¹²

- 1) Nilai kerja. Nilai kerja setiap orang tidak mungkin disamakan antara orang yang pandai dengan orang yang bodoh, orang yang cerdas dengan orang

¹⁰Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syari'ah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h. 113.

¹¹Yusuf Qardhawi, *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, (Jakarta: Robbani Press, 1997), h. 405.

¹²Yusuf Qardhawi, *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, h. 406

yang dungu, orang yang tekun dengan orang yang lalai. Menyamakan antara dua orang yang berbeda adalah suatu kezhaliman, sebagaimana pembedaan antara dua orang yang sama adalah suatu kezhaliman pula. Allah Ta'ala berfirman:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رُبُّكَ بَغَافِلٌ عَمَّا يَعْمَلُونَ ﴿١٣٢﴾

Artinya: "Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat(seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. Dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan." (QS al-An'aam/9:132).¹³

- 2) Kebutuhan pekerja. Kebutuhan pokok manusia harus dipenuhi, baik berupa makanan, minuman, pakaian, tempat tinggal maupun segala sesuatu yang diperlukan sesuai dengan kondisinya.

Prinsip yang dikemukakan oleh Yusuf Qardhawi di atas, dapat dikatakan sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Malayu S.P Hasibuan, yaitu azas adil serta azas layak dan wajar, seperti berikut: ¹⁴

- a. Adil artinya besaran kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja. Jadi adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Namun Yusuf Qardhawi menambahkan bahwa azas adil ini juga berlaku bagi pihak pemberi kerja atau perusahaan. Pemberi kerja berhak menuntut hasil kerja yang memuaskan atas karyawannya dan berhak memberikan sanksi berupa pengurangan kompensasi

¹³Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, h. 131.

¹⁴Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006), h. 122.

apabila karyawan tidak menghasilkan kinerja sesuai kontrak kerja atau tidak sesuai harapan.

- b. Layak dan wajar berarti kompensasi yang diterima karyawan harus dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimum pemerintah dan kondisi eksternal yang berlaku.

Penjelasan yang sangat gamblang mengenai prinsip kompensasi dalam Islam ini juga telah dipaparkan oleh Dimyauddin Djuwaini menurutnya ada beberapa hal yang harus diperhatikan dan menjadi dasar dalam Islam untuk menentukan upah bagi tenaga kerja, antara lain adalah:¹⁵

- 1) Kesepakatan dan kerelaan antara *ajir* dan *mustaji*.

Terciptanya segala jenis akad dan transaksi bisnis yaitu adanya unsur rela sama rela antara pihak-pihak di dalamnya sangat dikedepankan. Islam melarang adanya unsur paksaan yang dapat merugikan salah satu pihak dimana hal tersebut akan mengakibatkan seseorang dianggap memakan harta sesamanya dengan cara yang batil.

- 2) Mencukupi kebutuhan dasar

Upah yang baik haruslah mencukupi kebutuhan dasar para karyawan. Dengan terpenuhi kebutuhan dasar, para karyawan akan merasa diperhatikan oleh perusahaan sehingga tercipta hubungan emosional yang kuat antara karyawan dan perusahaan dan menciptakan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

¹⁵Dimyauddin Djuwaini, *Pengantar Fiqh Muamalah*, h. 18.

3) Proporsional dan transparan

Kompensasi atau gaji adalah konsekuensi dari kinerja seseorang dengan demikian salah satu tolak ukur penentuan upah yang proporsional adalah yang sesuai dengan *job description* (perincian tugas) yang melekat pada tiap-tiap pekerjaan. Prinsip proporsional dan transparan seperti di atas dapat diimplementasikan dalam praktek manajemen perusahaan. Pada awal akad atau kontrak kerja, perusahaan seharusnya menjabarkan dan menginformasikan dengan sejelas-jelasnya tugas dan tanggung jawab yang akan diamanahkan kepada calon karyawan.

Hal ini biasa dikenal dengan *job description* (perincian tugas) dengan demikian karyawan dapat menilai apakah upah yang akan diterimanya sudah sesuai dengan beban pekerjaan yang akan dipikulnya nanti. Prinsip transparansi ini karyawan akan mengetahui tugas-tugas pokok yang harus diselesaikan, target yang harus dicapai dan strategi apa saja yang akan digunakan untuk mencapai target tersebut.

4. Diakuinya Perbedaan Tingkat Upah dalam Islam

Pembahasan ini perlu dianalisis apakah perbedaan tingkat upah ini diakui dalam Islam atau tidak. Banyak sekali ditemui perbedaan dalam tingkat upah yaitu salah satunya adalah faktor perbedaan kemampuan, pendidikan dan tanggung jawab dari tenaga kerja. Perbedaan ini merupakan *sunnatullah* yang diterangkan Allah, SWT dalam QS. Al-An'am/6: 165 seperti berikut:¹⁶

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ الْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِّيَبْلُوَكُمْ فِي مَا آتَاكُمْ

¹⁶Dimyauddin Djuwaini, *Pengantar Fiqh Muamalah*, h. 21.

إِنَّ رَبَّكَ سَرِيعُ الْعِقَابِ وَإِنَّهُ لَغَفُورٌ رَّحِيمٌ ﴿١٧﴾

Artinya: “Dan Dia lah yang menjadikan kamu penguasa-penguasa di bumi dan Dia meninggikan sebahagian kamu atas sebahagian (yang lain) beberapa derajat, untuk mengujimu tentang apa yang diberikan-Nya kepadamu. Sesungguhnya Tuhanmu amat cepat siksaan-Nya dan Sesungguhnya Dia Maha Pengampun lagi Maha Penyayang.”¹⁷

Berdasarkan uraian ayat di atas penulis menyimpulkan bahwa perbedaan tingkat upah memang diakui dalam Islam akibat adanya tingkat perbedaan kemampuan yang sifatnya *sunnatullah*. Perbedaan upah terjadi karena penilaian objektivitas berdasarkan kemampuan dan kinerja para tenaga kerja, maka hal tersebut masih dapat diakui. Namun, jika perbedaan upah tersebut berdasarkan penilaian subjektif serta adanya unsur diskriminasi, maka hal tersebut tidak diakui dan merupakan bentuk kedzhaliman kepada para tenaga kerja.

5. Anjuran Memberi Insentif, Bonus atau Hadiah Kepada Pekerja

Islam mendorong umatnya untuk memberikan semangat dan motivasi bagi karyawan dalam menjalankan tugas. Kinerja dan upaya para karyawan harus diakui dan mereka harus dimuliakan jika bekerja dengan baik dan benar. Karyawan yang menunjukkan kinerja yang baik, dapat diberikan bonus ataupun insentif untuk menghargai dan memuliakan prestasi yang telah dicapainya.¹⁸ Anjuran tentang pentingnya memberi perhatian lebih bagi para pekerja dalam soal kompensasi juga tersirat dalam sebuah hadis riwayat Abu Daud:

"Aku mendengar Nabi Muhammad saw bersabda : “Siapa yang menjadi pekerja bagi kita, hendaklah ia mencarikan istri untuknya; seorang

¹⁷Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, h. 136.

¹⁸Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syari'ah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, h. 121.

pembantu bila tidak memilikinya, hendaklah ia mencarikannya untuk pembantunya. Bila ia tidak mempunyai tempat tinggal, hendaklah ia mencarikan tempat tinggal. Abu Bakar mengatakan: Diberitakan kepadaku bahwa Nabi Muhammad bersabda: Siapa yang mengambil sikap selain itu, maka ia adalah seorang yang keterlaluan atau pencuri."(HR. Abu Daud).¹⁹

Pemberian bonus atau hadiah dalam Islam bukanlah suatu yang dilarang jika diniatkan sebagai ucapan terimakasih ataupun untuk mendorong karyawan agar tetap loyal terhadap perusahaan. Dengan kata lain, pemimpin memberikan hadiah atau bonus kepada karyawan karena sebab-sebab tertentu, yakni karena loyalitas yang diberikan ataupun karena prestasi kerja yang mampu menarik perhatian pemimpin.²⁰

B. Kompensasi dalam Teori Manajemen SDM

1. Definisi Kompensasi

Beberapa definisi kompensasi dari pendapat para ahli dapat diuraikan sebagai berikut:²¹

- a) Menurut Flippo B. Edwin:
“*Wages is defined as adequated and quitable renumeration of personal for ther contribution to organitation to organitatonal objectives.*”(Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada karyawan atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi).
- b) Menurut Andrew F. Sikula:
“*A Compensation is anything that constitutes or is regarded on recorperse.*”
(Kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen).

¹⁹Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syari'ah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, h. 121.

²⁰Dimyauddin Djuwaini, *Pengantar Fiqh Muamalah*, h. 291.

²¹Eka Suhartini, *Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja*, (Makassar: Alauddin University Press, 2013), h. 50-51.

- c) Menurut T. Hani Handoko:
 “Kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran finansial sebagai balas jasa untuk karyawan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang.”
- d) Menurut Alex S. Nitisemito:
 “Bahwa kompensasi adalah merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikannya secara tetap.”
- e) Menurut Malayu S.P Hasibuan:
 “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang, langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas balas jasa yang diberikan kepada perusahaan.”

Uraian di atas dapat disimpulkan bahwa definisi kompensasi secara umum adalah segala jenis pendapatan yang diberikan oleh perusahaan/ organisasi sebagai pemberi kerja, diterima oleh karyawan sebagai pelaksana kerja. Kompensasi merupakan balasan atas jasa-jasa atau pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Kompensasi dapat berbentuk uang atau bukan (*financial* atau *non financial*).

2. Bentuk dan Jenis Kompensasi

Bentuk dan jenis kompensasi dapat dirinci sebagai berikut.²²

- a) Kompensasi finansial adalah imbalan yang berbentuk uang atau ada juga yang berbentuk tunjangan pelengkap, yaitu:
 - 1) Kompensasi finansial yang berbentuk uang misalnya:
 - (a) Gaji
 - (b) Honor
 - (c) Bonus
 - (d) Komisi
 - (e) Insentif
 - (f) Upah, dan lain-lain

²²Darsono Prawironegoro, *Manajemen Sumber daya Manusia Abad 21* (Jakarta: Kencana Media, 2011), h. 269.

2) Kompensasi finansial yang berbentuk sebagai *benefit* (tunjangan pelengkap), contohnya seperti:

- (1) Uang cuti
- (2) Uang makan
- (3) Uang transportasi / antar jemput
- (4) Asuransi
- (5) Jamsostek / jaminan sosial tenaga kerja
- (6) Uang pensiun
- (7) Tunjangan rekreasi
- (8) Beasiswa melanjutkan kuliah, dan sebagainya.

b) Kompensasi non finansial adalah imbalan yang tidak berbentuk fisik dan hanya dapat dirasakan. Kompensasi jenis ini antara lain berupa kelangsungan pekerjaan, jenjang karir yang jelas, kondisi lingkungan kerja, pekerjaan yang menarik, dan lain-lain.

3. Tujuan Kompensasi

Pemberian kompensasi kepada para karyawan mempunyai tujuan dan sasaran tersendiri, seperti dijelaskan oleh Hasibuan sebagai berikut.²³

a) Sebagai bentuk ikatan kerjasama

Pemberian kompensasi terjalin karena adanya ikatan kerjasama antara perusahaan dengan karyawan. Karyawan harus melakukan pekerjaannya dengan baik sedangkan perusahaan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.

b) Mewujudkan kepuasan kerja karyawan

Kompensasi sebagai balas jasa perusahaan maka karyawan dapat memenuhi kebutuhan sehari-harinya, baik kebutuhan ekonomi, fisik dan status sosial sehingga memperoleh kepuasan.

²³Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h.121.

c) Sarana pengadaan yang efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang kompeten untuk perusahaan akan lebih mudah.

d) Meningkatkan motivasi karyawan

Apabila besarnya kompensasi yang diberikan sesuai dengan keinginan karyawannya maka dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja secara baik dan loyal terhadap perusahaan.

e) Menjamin stabilitas karyawan

Adanya program kompensasi atas prinsip yang kompetitif maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin.

f) Menegakkan disiplin kerja

Pemberian kompensasi yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik pula. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku.

g) Mengurangi pengaruh serikat buruh

Program kompensasi yang baik berpengaruh pada serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

4. Gaji dan Bonus sebagai Bentuk Kompensasi

a) Definisi Gaji

Veithzal Rivai²⁴ mendefinisikan gaji sebagai balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan dapat

²⁴Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), h.379.

juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan.

Arti pentingnya gaji bagi karyawan digambarkan oleh Simamora sebagai faktor penting dalam penentuan karyawan akan masuk kerja pada hari tertentu. Jika terjadi ketidak hadirannya dapat disebabkan oleh kekecewaan terhadap struktur balas jasa organisasi (gaji, promosi, pengakuan karyawan). Selanjutnya Simamora menyatakan bahwa:²⁵

Gaji karyawan menentukan kepuasan kerja, hal itu juga berdampak pada kemungkinan karyawan mengundurkan diri dan menerima pekerjaan di tempat lain. Karena karyawan tertentu memiliki banyak informasi seputar keadilan atau ketidakadilan internal, terdapat kemungkinan ketidakpuasan terhadap gaji mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap putaran karyawan daripada ketersediaan pekerjaan dengan gaji yang lebih besar di perusahaan lain. Sebagian besar perusahaan akan tetap kompetitif di pasar tenaga kerja dengan menawarkan gaji yang setara dengan yang ditawarkan oleh perusahaan pesaing.

Penjelasan pasal 94 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa gaji atau upah terdiri dari dua komponen, yaitu:²⁶

- a) Upah pokok, adalah imbalan yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkatan atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan.
- b) Tunjangan tetap, adalah suatu pembayaran-pembayaran yang dilakukan secara teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok, seperti tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan makan, tunjangan transpor dan pemberian tunjangan tersebut tidak dikaitkan dengan kehadiran dan diterima secara tetap oleh pekerja.

²⁵Henry Simamora, *Manajemen Sumber daya Manusia* (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), h. 446.

²⁶Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan* (Jakarta: Risalah Gusti, 1999), h. 178.

b) Definisi Bonus

Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja. Bonus merupakan pembayaran ekstra di luar gaji dasar yang bersifat hadiah atas prestasi yang dicapai. Bonus diberikan pada para pemimpin atau manajer setelah akhir tahun yang ditambahkan pada gaji pokok, sebagian perusahaan mengakumulasi jumlah bonus untuk kemudian dibayarkan setelah mendapatkan keuntungan. Bonus juga diberikan pada karyawan yang dapat menghasilkan produksi melebihi standar. Pembayaran bonus bisa secara tunai atau ditunda.²⁷

Bonus didasarkan pada pencapaian sasaran obyektif atau penilaian subyektif. Bonus tidak hanya membantu perusahaan mengendalikan biaya, namun juga mengangkat kepuasan kerja. Perusahaan yang memberikan kenaikan gaji kepada karyawan membuat perusahaan permanen yang meningkatkan bayarannya sekarang, dimasa depan dan pada saat pensiun. Hal tersebut lebih mahal daripada pembayaran bonus sekali waktu. Program bonus lebih mudah dipertahankan karena tidak memerlukan banyak dokumentasi dan fleksibel. Bonus dapat diberikan kepada karyawan agar memberi kontribusi akan ide-ide baru dan mengembangkan keterampilan dan juga pengakuan atas kinerja seorang karyawan. Ketika hasil kinerja bagus maka bonus akan dinaikkan, tetapi ketika hasil kinerja tidak tercapai bonus diturunkan.²⁸

²⁷I Komang Ardana, dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hal. 174.

²⁸Robert L. Malthis, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2006) h. 462.

c) Perbedaan Ciri antara Gaji dan Bonus

Pemaparan tentang definisi gaji dan bonus seperti di atas maka penulis menyimpulkan perbedaan ciri antara gaji dan bonus dari berbagai segi, yang dirincikan sebagai berikut:

1. Dari segi kepastian pengadaannya oleh perusahaan

Gaji diberikan secara teratur dalam satu periode tertentu, umumnya secara bulanan. Sedangkan bonus pengadaannya tidak tetap, umumnya diberikan pada akhir tahun, namun bisa saja ditahun tertentu perusahaan tidak memberikan bonus tergantung kondisi atau kebijakan perusahaan saat itu.

2. Dari segi syarat pemberiannya

Gaji diberikan kepada karyawan semata-mata sebagai konsekuensi dari ikatan kerjanya dengan perusahaan dengan kata lain karyawan tetap akan menerima gaji secara periodik selama ia bekerja di perusahaan tersebut. Sedangkan bonus dikeluarkan oleh perusahaan dengan syarat bahwa karyawan telah mencapai target-target yang ditentukan oleh perusahaan jika perusahaan dapat mencapai laba usaha tertentu, tergantung kebijakan perusahaan.

3. Dari segi fungsi

Fungsi dari gaji bagi perusahaan secara umum adalah sebagai kompensasi atas kerja karyawan yang merupakan konsekuensi dari ikatan kerja dengan karyawannya. Sedangkan bonus memiliki fungsi yang lebih strategis, selain sebagai sarana mempertahankan loyalitas karyawan yang berprestasi tinggi, juga dapat dijadikan sebagai perangsang dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

4. Dari segi subyek karyawan penerimanya

Gaji lazimnya diberikan kepada seluruh karyawan yang bekerja dalam perusahaan. Sedangkan bonus umumnya hanya diterima oleh karyawan tertentu dalam perusahaan, misalnya para pimpinan eksekutif, komisaris, kepala divisi, atau para karyawan yang dianggap sebagai kunci keberhasilan operasional perusahaan. Namun ada pula perusahaan yang memberikan bonus kepada seluruh perusahaan, di mana jumlah besaran bonus dan distribusinya tergantung dari kebijakan perusahaan tersebut.

C. Motivasi Kerja dalam Perspektif Syariah

Sebelum membahas tentang motivasi kerja dalam konteks Syariah, ada perlunya kita tinjau dahulu bagaimana pandangan Islam tentang kerja itu sendiri.

1. Pandangan Islam tentang Bekerja

Bekerja bagi umat Islam adalah suatu kewajiban yang diperintahkan oleh Allah dan Rasul-Nya, sebagaimana firman Allah dalam QS SurahAt-Taubah/ 9:

105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: "Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".²⁹

Ayat di atas mengandung makna yang sangat jelas yaitu perintah Allah SWT kepada seluruh manusia untuk bekerja sesuai keinginan, atau sesuai minat

²⁹Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, h. 184.

dan keahlian masing-masing. Allah SWT memperingatkan bahwa usaha apapun yang dikerjakan oleh manusia baik berupa keburukan atau kebaikan, tidak akan luput dari perhatian Allah SWT beserta para Rasul-Nya dan orang-orang mukmin lainnya. Pesan ini mengandung bahwa usaha apapun yang dikerjakan oleh manusia akan berdampak pada penilaian dan perhitungan dari Allah SWT, para rasul dan orang lain. Setiap usaha manusia akan mendapat balasan tergantung dari baik atau buruknya usaha tersebut dan Allah SWT sendiri yang akan menjamin balasannya.³⁰

Kewajiban bekerja bagi seluruh umat manusia dipertegas lagi oleh Rasulullah, SAW dalam hadisnya, sebagai berikut:

“Bekerja mencari yang halal itu suatu kewajiban sesudah kewajiban beribadah”. (HR. Thabrani dan Baihaqi).³¹

Hadis di atas dapat disimpulkan bahwa bekerja dalam perspektif Islam adalah suatu bentuk ibadah yang dapat dikategorikan sebagai amal shaleh. Namun, tidak semua pekerjaan manusia dapat digolongkan sebagai ‘amal shaleh’. Kerja yang memenuhi kriteria amal shaleh adalah apabila segala bentuk aktivitas, usaha, karya kebaikan yang dilakukan tersebut, dilandasi oleh iman dan taqwa kepada Allah SWT, dilakukan dengan cara-cara yang sesuai tuntunan syari’ah dan diawali dengan niat yang ikhlas, hanya mengharapkan ridho Allah SWT. Segala bentuk pekerjaan atau usahanya manusia dilarang berbuat kedzoliman, kemungkaran, kebathilan serta tidak boleh menimbulkan kerusakan dan

³⁰Zainal Abidin Syamsudin, *Mencari Kunci Rizki yang Hilang* (Jakarta: Pustaka Imam Abu Hanifah, 1999), hal 7.

³¹Zainal Abidin Syamsudin, *Mencari Kunci Rizki yang Hilang*, h. 7.

eksploitasi yang berlebihan baik kepada sesama manusia maupun terhadap lingkungan sekitar.

2. Motivasi Kerja bagi Orang Beriman

Motivasi kerja bagi orang yang beriman dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Motivasi utama dalam bekerja bagi umat Islam adalah untuk mencari karunia (nikmat) Allah SWT.³²

Hal ini didasarkan pada firman Allah SWT, seperti berikut:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ()

Artinya: “Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung.” (QS Al-Jumu’ah/62: 10)³³

Maksud karunia adalah segala bentuk nikmat, kebaikan yang diterima oleh manusia yang merupakan anugerah dari Allah SWT. Bentuk karunia tidak hanya terbatas pada rezki berupa harta, uang, makanan, rumah dan segala hal yang berbentuk fisik semata juga mencakup segala bentuk nikmat dan kebaikan yang bersifat fisik maupun spiritual, juga tidak terbatas hanya yang diperoleh di dunia saja, namun juga yang akan diperoleh di akhirat kelak. Nikmat iman, rezki, harta, tubuh yang sehat, anak-anak yang saleh, keluarga, kerabat yang selalu mendukung, ilmu yang bermanfaat, kemantapan hati dalam bekerja, adalah sedikit bentuk dari berbagai macam karunia Allah SWT di dunia.

Kesimpulan dari penjelasan di atas adalah bahwa dalam pandangan Islam bekerja bagi orang beriman memiliki orientasi yang menyeluruh, yaitu untuk

³²Zainal Abidin Syamsudin, *Mencari Kunci Rizki yang Hilang*, h. 13.

³³Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, h. 500.

pemenuhan kebutuhan fisik dan spiritual serta untuk kepentingan hidup di dunia maupun di akhirat.

- b. Untuk mendapatkan rezki yang halal guna mencukupi kebutuhan hidup sendiri dan keluarga.³⁴

Segi bahasa, istilah rezki berasal dari bahasa Arab, yaitu dari akar kata *razaqa*, *yarzuqu*, *rizqan*, yang berarti kekayaan, nasib, harta warisan, upah, dan anugerah atau pemberian. Rezki juga mempunyai makna pemberian, makanan, hujan, dan buah-buahan. Sedangkan dari segi definisi, rezki adalah segala sesuatu yang dipakai untuk memelihara, mempertahankan, dan menunjang kehidupan manusia.³⁵

Jadi rezki itu wujudnya dapat berupa benda pemuas kebutuhan fisik seperti makanan, minuman, pakaian, rumah, kendaraan tetapi bisa juga berupa harta benda yang dapat dimiliki atau dikuasai seperti uang, penghasilan, gaji, sawah, kebun, tempat usaha, perusahaan. Ada pula yang berupa benda tak berwujud sebagai penunjang kehidupan seperti ilmu pengetahuan, keahlian, pangkat, jabatan, kesehatan, dan lain sebagainya.³⁶

Al-Qur'an Al-Kariim banyak memuat dalil-dalil tentang rezki dan keutamaan bekerja mencari rezki, salah satu diantaranya adalah:

وَمِنَ الْأَنْعَامِ حَمَلَةٌ وَفَرَشًا كُلُوا مِمَّا رَزَقَكُمُ اللَّهُ وَلَا تَتَّبِعُوا خُطَوَاتِ الشَّيْطَانِ
إِنَّهُ لَكُمْ عَدُوٌّ مُّبِينٌ ()

Artinya: “Dan diantara hewan ternak itu ada yang dijadikan untuk pengangkutan dan ada yang untuk disembelih. makanlah

³⁴Zainal Abidin Syamsudin, *Mencari Kunci Rizki yang Hilang*, h. 8.

³⁵Zainal Abidin Syamsudin, *mencari Kunci Rizki yang Hilang*, h. 14.

³⁶Zainal Abidin Syamsudin, *Mencari Kunci Rizki yang Hilang*, h. 9.

dari rezeki yang telah diberikan Allah kepadamu, dan janganlah kamu mengikuti langkah-langkah syaitan. Sesungguhnya syaitan itu musuh yang nyata bagimu.”³⁷(QS. Al-An’am/6: 142)

- c. Untuk mencapai martabat hidup yang baik diantara manusia, dan predikat yang tinggi dimata Allah.³⁸

Rasulullah SAW dalam beberapa riwayat hadisnya menyatakan pentingnya bekerja secara mandiri, yaitu bekerja dengan segala usaha dan jerih payah sendiri. Beliau juga mencela perbuatan mengemis, meminta-minta belas kasihan dari orang lain karena dengan meminta-meminta seseorang akan menjadi hina, tidak mempunyai martabat dimata manusia. Rasulullah memerintahkan orang bekerja agar bermartabat, memperoleh status sosial yang baik dalam masyarakat. Seperti dalam hadis Rasulullah SAW berikut:

“Dari Abu Hurairah r.a., ia berkata: Rasulullah Saw bersabda: Sungguh, seandainya salah seorang di antara kalian mencari kayu bakar dan memikul ikatan kayu itu, maka itu lebih baik, daripada ia meminta-minta kepada seseorang, baik orang itu memberinya ataupun tidak.” (HR. Bukhari dan Muslim).³⁹

Demikian pula halnya dengan seorang mukmin yang kuat, bersemangat dan berdaya juang tinggi dalam bekerja akan mendapat predikat yang lebih baik di mata Allah SWT. Berkebalikan dari orang mukmin yang lemah yang selalu berkeluh kesah, dan tidak bersabar saat ditimpa musibah.

³⁷Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, h. 132.

³⁸Mohammad Irham, “Etos Kerja Dalam Perspektif Islam”, *Jurnal Substantia* 14, no. 1 (2012): h. 19.

³⁹Zainal Abidin Syamsudin, *Mencari Kunci Rizki yang Hilang*, h. 8.

- d. Untuk menyisihkan sebagian harta demi membantu meringankan beban sesama.⁴⁰

Seorang Muslim diperintahkan menyisihkan sebagian harta mereka untuk membantu meringankan beban hidup sesama yang ditimpa kemalangan melalui zakat, infak dan sedekah. Keutamaan membantu sesama bagi umat Islam dapat menjadi motivasi bagi dirinya untuk bekerja karena tidak mungkin seseorang itu bisa dikatakan layak membantu orang lain jika rezki yang diperolehnya sendiri tidak mencukupi untuk kebutuhannya.

Sebagaimana Firman Allah, SWT:

يَسْأَلُونَكَ مَاذَا يُنْفِقُونَ قُلْ مَا أَنْفَقْتُمْ مِنْ خَيْرٍ فَلِلْوَالِدَيْنِ وَالْأَقْرَبِينَ وَالْيَتَامَى وَالْمَسَاكِينِ وَابْنِ
السَّبِيلِ وَمَا تَفْعَلُوا مِنْ خَيْرٍ فَإِنَّ اللَّهَ بِهِ عَلِيمٌ ﴿٢١٥﴾

Artinya: “Mereka bertanya tentang apa yang mereka nafkahkan. Jawablah: “Apa saja harta yang kamu nafkahkan hendaklah diberikan kepada ibu-bapak, kaum kerabat, anak-anak yatim, orang-orang miskin dan orang-orang yang sedang dalam perjalanan.” Dan apa saja kebaikan yang kamu buat, maka sesungguhnya Allah Maha Mengetahuinya.⁴¹(QS Al Baqarah/2 : 215)

- e. Bekerja untuk menyempurnakan ibadah itu sendiri.⁴²

Syihadat, shalat, zakat, puasa dan haji adalah ibadah inti dalam agama Islam yang dikenal dengan 5 (lima) rukun Islam. Seorang muslim senantiasa dituntut untuk menunaikan dan menyempurnakan ibadah tersebut. Ibadah zakat dan haji hanya berlaku bagi umat Islam yang mampu, secara spesifik adalah yang memiliki kelebihan harta. Demikian pula untuk membangun sarana dan prasarana

⁴⁰Nur Kholis, “Etika Kerja dalam Perspektif Islam”, *Al Mawarid* 11, no. 1 (2004): h. 152.

⁴¹Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, h. 31.

⁴²Nur Kholis, “Etika Kerja dalam Perspektif Islam”, h. 156.

ibadah seperti mesjid, tentunya diperlukan dukungan dana yang memadai dari umat. Bertolak dari kenyataan ini dapat disimpulkan bahwa menyempurnakan ibadah khususnya perintah zakat dan haji merupakan motif bagi umat Islam untuk bekerja, karena dengan dengan tercukupinya harta yang dimiliki seorang muslim bisa menunaikan ibadah tersebut.

f. Bekerja untuk Kemaslahatan Ummat ⁴³

Setiap orang diperintahkan bekerja mencari rezki untuk mencukupi kebutuhan hidup masing-masing dalam aktivitas bekerja di mana orang-orang saling membutuhkan dan berinteraksi, terjadilah transaksi pertukaran barang, jasa, keahlian, ilmu pengetahuan, dan uang atau harta. Hal ini dikenal dengan roda perekonomian. Jika perekonomian berputar maka tentu banyak orang akan mendapat manfaatnya, serta dapat mendorong terjadinya pemerataan kesejahteraan masyarakat. Intinya jika semua orang bekerja sesuai kemampuan masing-masing apakah itu sebagai petani, peternak, pedagang, ahli pertukangan, teknisi dan sebagainya, maka akan terjadi interaksi dan pertukaran manfaat diantara mereka.

Bekerja menjalankan tugas sebagai khalifah di bumi, memakmurkan bumi dan memelihara alam.⁴⁴ Manusia ditakdirkan oleh Allah SWT sebagai khalifah di bumi. Sebagai khalifah manusia diberi amanah oleh Allah SWT untuk menjadi penguasa yang mengatur di bumi, seperti tumbuhan, hewan, hutan, air, sungai, gunung, laut, perikanan. Manusia juga harus mampu memanfaatkan serta diberikan kewenangan oleh Allah SWT untuk memakmurkan bumi, yaitu

⁴³Zainal Abidin Syamsudin, *Mencari Kunci Rizki yang Hilang*, h.51-53.

⁴⁴Nur Kholis, "Etika Kerja Dalam Perspektif Islam", h. 151.

mengeksplorasi kekayaan alam bagi kemanfaatan yang seluas-luasnya bagi umat manusia. Namun kewenangan itu melekat pula kewajiban untuk memelihara bumi dari kerusakan dan melestarikan kekayaan alam agar tidak punah, sehingga hasil eksplorasi itu dapat dinikmati secara adil dan merata oleh seluruh umat manusia serta dapat dimanfaatkan oleh generasi selanjutnya.⁴⁵

Diantara firman Allah SWT tentang tugas manusia memakmurkan bumi dan memelihara alam adalah sebagai berikut:

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ

Artinya: “Dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan berdoalah kepadanya dengan rasa takut (tidak akan diterima) dan harapan (akan dikabulkan). Sesungguhnya rahmat Allah amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik.”⁴⁶ (Q.S. Al-A’raf /7: 56).

3. Etika Kerja Islami

Indikator bagi seorang mukmin yaitu, apabila telah hadir motivasi kerja dalam dirinya akan tercermin suatu sikap kerja atau etos kerja Islami dalam setiap implementasi kerjanya. Konsep etos kerja Islami yang mulia ini seperti dikemukakan oleh Didin Hafidhuddin⁴⁷ dengan akronim “SIFAT”. SIFAT adalah sebuah akronim yang terdiri atas unsur kata-kata sebagai berikut:

a. *Shiddiq* (jujur, berintegritas tinggi)

Shiddiq berarti mempunyai kejujuran yang selalu melandasi ucapan, keyakinan dan amal perbuatan atas dasar nilai-nilai yang benar berdasarkan ajaran

⁴⁵Nur Kholis, “Etika Kerja Dalam Perspektif Islam”, h. 151.

⁴⁶Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur’an dan Terjemahnya*, h. 143.

⁴⁷Didin Hafidhuddin, *Islam Aplikatif*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), h. 36.

Islam. Tidak ada kontradiksi dan pertentangan yang disengaja antara ucapan dengan perbuatan.

b. *Isthiqomah* (konsisten, sabar, giat dan ulet)

Isthiqomah, mempunyai arti konsisten dalam iman dan nilai-nilai yang baik, meskipun menghadapi berbagai godaan dan tantangan. *Isthiqomah* dalam kebaikan ditampilkan dalam keteguhan dan kesabaran serta keuletan, sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal.

c. *Fathanah* (mengerti, mengetahui, memahami)

Fathanah, mempunyai arti mengerti, memahami dan menghayati secara mendalam segala yang menjadi tugas dan kewajibannya. Sifat ini akan menumbuhkan kreatifitas dan kemampuan untuk berinovasi yang bermanfaat. Kreatif dan inovatif hanya mungkin dimiliki jika seseorang selalu berusaha untuk menambah berbagai ilmu pengetahuan, peraturan dan informasi, baik yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun perusahaan secara umum. Sifat *fathanah* (perpaduan antara 'alim dan *hafidz*) telah menghantarkan Nabi Yusuf AS dan timnya berhasil membangun kembali negeri Mesir.

d. *Amanah* (bertanggung jawab)

Amanah, mempunyai arti bertanggung jawab dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajiban. *Amanah* ditampilkan dalam keterbukaan, kejujuran, pelayanan yang optimal, dan *ihsan* (berbuat yang terbaik) dalam segala hal. Sifat *amanah* harus dimiliki setiap mukmin, apalagi yang mempunyai pekerjaan yang berhubungan dengan pelayanan kepada masyarakat.

e. *Tabligh* (mengajak, memberi contoh teladan, *leadership*)

Tabligh, berarti mengajak sekaligus memberikan contoh kepada pihak lain untuk melaksanakan ketentuan-ketentuan ajaran Islam dalam kehidupan kita sehari-hari. *Tabligh* yang disampaikan dengan hikmah, sabar, argumentatif dan persuasif akan menumbuhkan hubungan kemanusiaan yang semakin solid dan kuat.

D. Motivasi Kerja dalam Teori Manajemen SDM

1. Definisi Motivasi Kerja

Robbins dan Judge⁴⁸ mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Pandangan yang sama oleh Samsudin⁴⁹ dalam memberikan pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (*drivingforce*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan.

Mangkunegara⁵⁰ menjelaskan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat

⁴⁸Robbins dan Judge, *Perilaku Organisasi*, Buku 1 (Jakarta: Salemba Empat, 2007), h. 47.

⁴⁹Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2005), h.56.

⁵⁰Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja* (Bandung: Refika Aditama, 2005), h. 61.

motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Bila motivasi kerja rendah, maka prestasi kerja juga akan rendah meskipun kemampuannya ada dan baik, serta memiliki peluang. Motivasi kerja seseorang dapat bersifat proaktif atau reaktif. Motivasi kerja yang bersifat proaktif seseorang akan berusaha meningkatkan kemampuan-kemampuannya sesuai dengan yang dituntut oleh karyawannya atau akan berusaha untuk mencari, menemukan atau menciptakan peluang dimana dan akan menggunakan kemampuan-kemampuannya untuk dapat berprestasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang bersifat reaktif, cenderung menunggu upaya atau tawaran dari lingkungannya.⁵¹

Setelah mencermati uraian di atas penulis menjelaskan bahwa istilah ‘motivasi kerja’ ini terdiri dari dua kata, yaitu ‘motivasi’ dan ‘kerja’. ‘Motivasi’ adalah dorongan yang secara sadar timbul dalam diri manusia, baik yang berasal dari keyakinan (hasrat) pribadinya atau berasal dari desakan dari luar (kondisi lingkungan atau orang lain). Sedangkan ‘kerja’ adalah segala bentuk aktivitas fisik dan mental yang dikerahkan oleh manusia. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dalam diri manusia yang merupakan hasrat atau keyakinan pribadinya sehingga ia secara sadar bekerja mengerahkan aktifitas fisik dan mental memenuhi tuntutan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh pihak pemberi kerja. Apapun yang menjadi tujuan orang dalam bekerja inilah yang disebut dengan motivasi kerja.

⁵¹Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet.2 (Jakarta: Kencana Prenata Media Group, 2010), h. 151.

2. Teori–Teori Motivasi

Beberapa teori motivasi yang sering muncul dalam pembahasan ilmu manajemen dipaparkan seperti berikut ini:

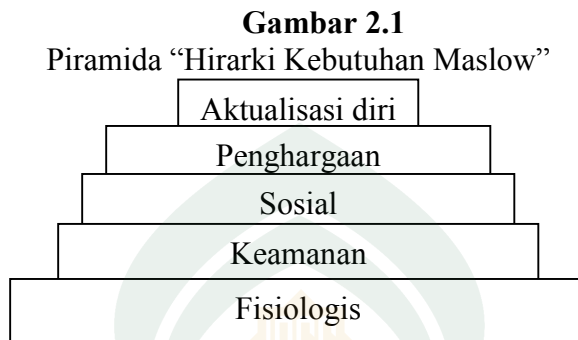
a) Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Abraham Maslow mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok yang dipaparkan dalam 5 (lima) tingkatan berbentuk piramid. Lima tingkat kebutuhan itu dikenal dengan sebutan “Hierarki Kebutuhan Maslow”, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi. Kebutuhan pada suatu peringkat paling tidak harus terpenuhi sebagian sebelum kebutuhan pada peringkat berikutnya menjadi penentu tindakan yang penting. Hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:⁵²

- 1) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- 2) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- 3) Kebutuhan untuk rasa memiliki (sosial), yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- 4) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.

⁵²Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja*, h. 63

- 5) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, gagasan dan kritik terhadap sesuatu.



Sumber: Anwar Prabu Mangkunegara, Evaluasi Kinerja, 2005

Bila makanan dan rasa aman sulit diperoleh, pemenuhan kebutuhan tersebut akan mendominasi tindakan seseorang dan motif-motif yang lebih tinggi akan menjadi kurang signifikan. Orang hanya akan mempunyai waktu dan energi untuk menekuni minat estetika dan intelektual, jika kebutuhan dasarnya sudah dapat dipenuhi dengan mudah. Karya seni dan karya ilmiah tidak akan tumbuh subur dalam masyarakat yang anggotanya masih harus bersusah payah mencari makan, perlindungan, dan rasa aman.

b) Teori Kebutuhan McClelland

Teori yang dikemukakan oleh David McClelland ini berfokus pada tiga kebutuhan, yaitu:⁵³

⁵³Robbins dan Judge, *Perilaku Organisasi*, h 50.

1) Kebutuhan pencapaian (*need for achievement, N-Ach*)

Dorongan untuk berprestasi dan mengungguli, mencapai standar-standar, dan berusaha keras untuk berhasil.

2) Kebutuhan akan kekuatan (*need for power, N-Pow*)

Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.

3) Kebutuhan hubungan (*need for affiliation, N-Affil*)

Hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.

3. Model Pengukuran Motivasi

Model-model pengukuran motivasi kerja telah banyak dikembangkan, diantaranya oleh McClelland yang mengemukakan 6 (enam) karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, yaitu: ⁵⁴

- a. Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi,
- b. Berani mengambil dan memikul resiko,
- c. Memiliki tujuan realistik,
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan,
- e. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan, dan
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu pada penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai atau serupa. Meskipun ruang lingkup hampir sama, tetapi objek, subjek dan waktu dari masing-masing penelitian yang digunakan berbeda jadi tentu banyak hal yang membedakan

⁵⁴Anwar Prabu Mangkunegara, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktifitas*, h. 68.

sehingga penelitian-penelitian sebelumnya tersebut dapat dijadikan referensi yang mendukung dan melengkapi penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Sulkifli M dengan judul ‘Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Peningkatan Produktifitas Kerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Bumi Putera 1912 Cabang Makassar’ hasilnya menunjukkan bahwa kompensasi sangat berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Bumi Putera 1912 Cabang Makassar.⁵⁵

Penelitian yang dilakukan oleh Susi Rahmawati dengan judul ‘Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Kemas Super Indonesia Malang’. Hasilnya menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Kemas Super Indonesia Malang.⁵⁶

F. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang penelitian, rumusan masalah, dan pemaparan landasan teori seperti diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat disusun sebagai berikut:

- 1) H_1 : gaji yang sesuai prinsip syariah berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan dengan ciri etos kerja Islami pada Dinas Pendidikan Provinsi Kota Makassar.

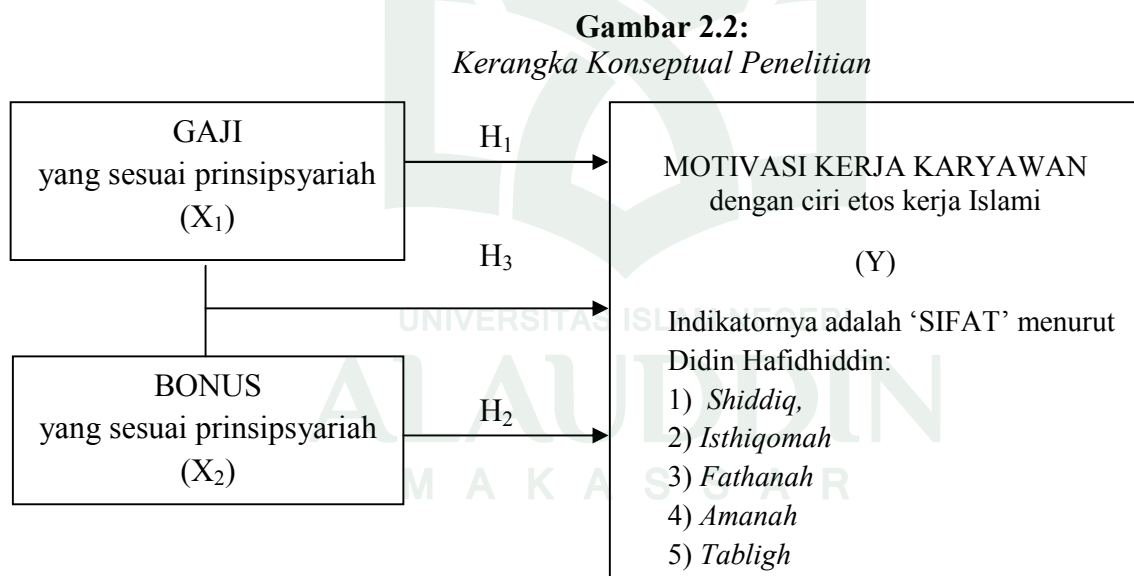
⁵⁵Sulkifli M, Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Peningkatan Produktifitas Kerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Bumi Putera 1912 Cabang Makassar, *Jurnal Economicus*, Vol.1, No. 1 (2010).

⁵⁶Susi Rahmawati, Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Kemas Super Indonesia Malang, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 7, No. 2 (2012).

- 2) H_2 : bonus yang sesuai prinsip syariah berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan dengan ciri etos kerja Islami pada Dinas Pendidikan Provinsi Kota Makassar..
- 3) H_3 : gaji dan bonus yang sesuai prinsip syariah berpengaruh signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan dengan ciri etos kerja Islami pada Dinas Pendidikan Provinsi Kota Makassar.

G. Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah penelitian dan perumusan hipotesa seperti di atas, kerangka konseptual penelitian dirumuskan dalam bentuk diagram sebagai berikut:



- 1) X_1 menunjukkan variabel independen pertama penelitian yaitu gaji yang sesuai prinsip syariah.
- 2) X_2 menunjukkan variabel independen kedua penelitian yaitu bonus yang sesuai prinsip syariah.

- 3) Y merupakan varaibel dependen penelitian yaitu motivasi kerja karyawan dengan ciri etos kerja Islami.
- 4) H_1 menunjukkan hipotesa pertama dalam penelitian ini.
- 5) H_2 menunjukkan hipotesa kedua dalam penelitian ini.
- 6) H_3 menunjukkan hipotesa ketiga dalam penelitian ini.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Menurut jenisnya, penelitian ini digolongkan sebagai penelitian lapangan (*field research*) yang bersifat analisis kuantitatif. Penelitian lapangan adalah penelitian yang menggunakan data yang diperoleh dari sampel dalam suatu populasi pada lokasi tertentu. Penelitian ini bersifat analisis kuantitatif, di mana data yang diperoleh disajikan dalam bentuk angka (numerik), sehingga data tersebut dapat diolah dengan suatu perangkat analisis yaitu metode statistik matematis untuk memperoleh kesimpulan penelitian.¹

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan korelasional. Pendekatan korelasional digunakan apabila tujuan akhir penelitian adalah untuk menentukan apakah terdapat hubungan (asosiasi) antara dua variabel atau lebih, serta seberapa jauh korelasi yang ada diantara variabel yang diteliti. Variabel penelitian yang digunakan dalam pendekatan ini harus berupa suatu konsep yang dapat diasumsikan sebagai suatu kisaran nilai atau dapat disajikan dalam bentuk kuantitatif maupun kualitatif.²

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini penulis memilih kantor Dinas Pendidikan Propinsi Sulawesi Selatan sebagai lokasi penelitian. Waktu yang digunakan dalam pengambilan data diperkirakan kurang lebih selama 2 bulan yaitu dari bulan November sampai Desember 2015.

¹Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*, Edisi III (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2009), h. 145.

²Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*, h. 12.

C. Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis data dalam penelitian ini di kelompokkan menjadi 2 (dua) jenis, yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumberaslinya. Data primer secara khusus dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer biasanya diperoleh dari survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data ordinal.³

Penelitian ini yang dijadikan sebagai sumber data primer adalah para pegawai atau beberapa pejabat dalam lingkup kantor Dinas Pendidikan Propinsi Sulawesi Selatan yang diambil keterangannya berkaitan dengan obyek penelitian. Lebih spesifik lagi dalam hal ini adalah para pegawai bagian Keuangan, sub bagian Umum dan Kepegawaian serta UPTD Balai Kajian dan Pengembangan Teknologi Informasi dan Komunikasi yang dipilih sebagai sampel penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya.⁴ Data sekunder yang dimaksud dalam penelitian ini adalah informasi penunjang yang berkaitan dengan gambaran umum, visi dan misi, struktur organisasi, dan sistem penggajian yang berlaku pada instansi Dinas Pendidikan Propinsi Sulawesi Selatan. Data tersebut dapat diperoleh dari buku-buku, majalah, *website* resmi, serta laporan atau dokumen resmi instansi, baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan.

³Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif Dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 71.

⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif Dan R & D*, h. 71.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara, yakni dengan mengadakan wawancara langsung dengan pihak yang dianggap perlu dan berhubungan dengan obyek penelitian. Dalam penelitian ini wawancara dilakukan secara langsung kepada para karyawan Dinas Pendidikan Propinsi Sulawesi Selatan dengan cara tatap muka dan bercakap-cakap dengan mengajukan beberapa pertanyaan sehingga informasi atau keterangan diperoleh langsung dari responden yang bersangkutan.

2. Kuesioner, yakni pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan secara tertulis kepada responden. Pertanyaan yang diajukan adalah pertanyaan yang relevan berhubungan dengan variabel penelitian dimana setiap jawaban dari pertanyaan mempunyai makna dalam pengujian hipotesis. Kuisisioner ini disebarkan kepada para karyawan Dinas Pendidikan Propinsi Sulawesi Selatan yang dipilih sebagai sampel penelitian. Adapun teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah dengan menggunakan teknik *accidental sampling (convenience sampling)*, yaitu sampling yang memiliki sampel dari individu atau unit yang paling mudah dijumpai atau diakses.⁵ Dengan demikian syarat pengolahan data dengan alat analisis SPSS sampel dapat terpenuhi.

3. Studi Pustaka, yakni mengumpulkan informasi yang bertujuan untuk memperoleh landasan teori yang berhubungan dengan tema dan obyek penelitian. Sumber studi pustaka ini berasal dari literatur-literatur berupa buku, jurnal, atau

⁵Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*, h. 12.

tulisan-tulisan ilmiah yang relevan. Lebih spesifik lagi studi pustaka ini ditujukan untuk mendalami dan mempertajam konsep atau definisi dari variabel–variabel yang digunakan dalam penelitian.⁶

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan⁷.

Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan yang dibatasi hanya pada pegawai yang berstatus PNS, dan tidak termasuk para pegawai honorer. Jumlah pegawai yang teridentifikasi sebagai populasi di lokasi penelitian ini adalah 82 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Adapun rumus yang digunakan dalam menentukan banyaknya sampel adalah rumus yang dikembangkan oleh Slovin, sebagai berikut:⁸

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

Dimana:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

d = presisi yang diharapkan

⁶Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*, h. 12.

⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif Dan R & D*, h. 73.

⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif Dan R&D*, h. 73.

Dari jumlah populasi (N) yang teridentifikasi sebanyak 82 orang dengan presisi yang diharapkan (d) sebesar 5%, maka berdasarkan rumus di atas jumlah sampel (n) dalam penelitian ini dapat ditentukan sebagai berikut:

$$n = \frac{82}{32 (0,05)^2 + 1}$$

$$= \frac{82}{1,205} = 68,04$$

Dalam hal ini dibulatkan menjadi 68 orang.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner. Kuisioner adalah suatu bentuk alat pengumpul data dalam bentuk pernyataan-pernyataan. Pernyataan tersebut dirumuskan oleh peneliti berdasarkan indikator-indikator yang ada pada setiap variabel penelitian, dengan menyebarkan daftar pernyataan kepada setiap responden yang dipilih sebagai sampel, peneliti dapat menghimpun data yang relevan dengan tujuan penelitian dan memiliki tingkat realibilitas serta validitas yang tinggi.⁹

Instrumen skala pengukuran yang digunakan akan menghasilkan data kuantitatif atau tersaji dalam bentuk angka-angka sehingga lebih akurat, efisien dan komunikatif. Data yang tersaji secara kuantitatif memungkinkan untuk dapat dianalisa melalui metode matematis statistik untuk memperoleh kesimpulan penelitian.¹⁰

⁹Mudrajad Kuncoro, Ph.D, *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*, h. 12.

¹⁰Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif Dan R&D*, h. 133.

Skala pengukuran penelitian ini yang digunakan adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.¹¹

Berikut adalah bobot dan kategori pengukuran atas tanggapan responden berdasarkan skala Likert:

- 1) Untuk jawaban 'sangat setuju' (SS) diberikan skala nilai 5
- 2) Untuk jawaban 'setuju' (S) diberikan skala nilai 4
- 3) Untuk jawaban 'ragu- ragu' (R) diberikan skala nilai 3
- 4) Untuk jawaban 'tidak setuju' (TS) diberikan skala nilai 2
- 5) Untuk jawaban 'sangat tidak setuju' (STS) diberikan skala nilai 1

G. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Instrumen penelitian yang digunakan harus valid dan reliabel, karena kualitas instrumen yang digunakan dalam penelitian amat penting, untuk itu validitas dan reliabilitas instrumen harus dipenuhi.¹²

1. Validitas

Sebuah *instrument* dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur serta dapat mengungkapkan data dan variabel yang akan diteliti secara tepat. Menurut Everitt dan Skronal validitas adalah tingkat dimana satu instrumen ukur dapat digunakan untuk mengukur sesuai apa yang diharapkan, dengan kata lain ada kesamaan antara data yang dihasilkan dengan data pada

¹¹Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*, h. 134.

¹²PB Triton, *SPSS 13.0 Terapan: Riset Statistik Parametrik* (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2006), h. 35.

objek yang diteliti. Validitas instrumen data yang dapat ditentukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} .¹³

Kriteria yang digunakan adalah:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrument tersebut valid
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tersebut tidak valid

Perhitungan untuk uji validitas ini akan menggunakan *software* SPSS *for* Windows.

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran dilakukan dua kali atau lebih. Reliabilitas mengacu pada konsistensi skor atau jawaban dari pelaksanaan satu instrumen ke instrumen lain dan apabila dilakukan pengukuran berkali-kali terhadap gejala yang sama akan menghasilkan output yang sama pula. Reliabilitas suatu variabel dikatakan cukup baik jika memiliki nilai *Cronbach-Alpha* lebih besar dari 0,60.¹⁴

Kriteri uji yang digunakan adalah :

- a) Apabila *cronbach-alpha* $> 0,60$, maka dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan reliabel.
- b) Apabila *cronbach-alpha* $< 0,60$, maka dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan tidak reliabel.

¹³PB Triton, *SPSS 13.0 Terapan: Riset Statistik Parametrik*, h. 35.

¹⁴PB Triton, *SPSS 13.0 Terapan: Riset Statistik Parametrik*, h. 35.

H. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Teknik analisis data mengupayakan untuk memberikan jawaban atas tujuan penelitian maka data atau bahan yang penulis peroleh, kemudian diolah dengan menggunakan metode statistik sebagai berikut:

1. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui, menguji serta memastikan kelayakan model regresi yang digunakan dalam penelitian ini, dimana variabel tersebut tersebut berdistribusi normal, bebas multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji asumsi klasik digunakan adalah uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas uji normalitas dan uji autokorelasi. Pengujian ini dilakukan sebelum melakukan pengujian hipotesis.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik *Kolmogrov-Smirnov* (K-S). Jika hasil *Kolmogrov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikan di atas 0,05 maka data residual terdistribusi dengan normal. Sedangkan jika hasil *Kolmogrov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikan di bawah 0,05 maka data residual terdistribusi tidak normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Kebanyakan data *crossection* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar).

Uji heteroskedastisitas dengan cara melihat ada tidaknya pola tertentu pada *grafik scatter plot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu y adalah y yang telah diprediksi, dan sumbu x adalah residual (prediksi – y sesungguhnya) yang telah distudentized. Dasar analisisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF), suatu model regresi yang bebas dari masalah multikolonieritas apabila mempunyai nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai R square (R^2) yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris yang sangat tinggi, tetapi secara individual tidak terikat.
- 2) Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen terdapat korelasi yang cukup tinggi (lebih dari 0,09), maka merupakan indikasi adanya multikolonieritas.
- 3) Melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF), suatu model regresi yang bebas dari masalah multikolonieritas apabila mempunyai nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10.

I. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui apakah secara individu variabel independen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, dengan asumsi variabel independen lainnya konstan. Langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut:¹⁵

¹⁵PB Triton, *SPSS 13.0 Terapan: Riset Statistik Parametrik*, h. 84.

1) Menentukan taraf signifikan 5% atau $\alpha=0,05$. Apabila nilai signifikansi $\alpha<0,05$, maka variabel dikatakan berpengaruh secara signifikan atau diterima. Sedangkan apabila nilai signifikansi $\alpha>0,05$ maka variabel dikatakan tidak berpengaruh secara signifikan atau ditolak.

2) Menghitung nilai t_{table} ,

Kriteria uji yang digunakan adalah :

H_1 diterima apabila $t_{hitung}>t_{tabel}$

H_2 diterima apabila $t_{hitung}>t_{tabel}$

b. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independen maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted* R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik.¹⁶

¹⁶Mudrajat Kuncoro, Ph.D, *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*, h. 125.

c. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Menentukan kriteria uji hipotesis dapat diukur dengan syarat:

- 1) Membandingkan F hitung dan F table
 - a) Jika $F_{\text{penelitian}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_3 diterima. Artinya variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.
 - b) Jika $F_{\text{penelitian}} < F_{\text{tabel}}$ maka H_3 ditolak. Artinya variabel independen secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.
- 2) Melihat probabilities values
 - a) Probabilities value $>$ derajat keyakinan (0,05) maka H_1 , H_2 , dan H_3 ditolak. Artinya variabel independen secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.
 - b) Probabilities value $<$ derajat keyakinan (0,05) maka H_1 , H_2 , dan H_3 diterima. Artinya variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

J. Variabel Penelitian

Variabel adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel merupakan fenomena yang bervariasi dalam bentuk, kualitas, kuantitas, mutu standar dan sebagainya atau dapat disebut juga konsep dalam bentuk konkret atau konsep operasional, yang acuan acuannya lebih nyata, dapat diidentifikasi, diobservasi serta

diklasifikasi dan diukur, dimana konsep operasional tersebut tergantung pada jenis penelitian yang dilakukan.¹⁷ Jenis variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a) Variabel bebas (*independent variabel*)

Merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (*dependent*).¹⁸ Variabel bebas dalam penelitian ini diberi notasi X, yang terdiri atas:

- 1) Variabel X₁, yakni gaji yang sesuai prinsip syariah.
- 2) Variabel X₂, yakni bonus yang sesuai prinsip syariah.

b) Variabel terikat (*dependent variabel*)

Yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (*independent*).¹⁹ Variabel terikat dalam penelitian ini diberi notasi Y, yakni motivasi karyawan dengan ciri etos kerja Islami.

K. Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel adalah kegiatan atau proses yang dilakukan peneliti untuk mengurangi tingkat abstraksi konsep sehingga konsep tersebut dapat diukur. Operasional variabel tersebut dalam penelitian menjadi penting karena dengan operasinalisasi yang baik dan benar akan memperoleh item-item kuesioner yang mempunyai reliabilitas dan validitas yang baik.²⁰

¹⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif Dan R&D*, h. 69-70.

¹⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif Dan R&D*, h. 71.

¹⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif Dan R&D*, h. 71.

²⁰Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*, h. 71.

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini dapat dirinci sebagai berikut:

1. Variabel bebas (*independent variabel*)

a) Gaji yang sesuai prinsip syariah (X_1)

Definisi ‘gaji’ yang digunakan dalam penelitian ini adalah istilah gaji seperti dalam penjelasan pasal 94 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu yang terdiri atas 2 (dua) komponen, yaitu:²¹

- (1) Upah pokok, adalah imbalan yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkatan atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan.
- (2) Tunjangan tetap, adalah suatu pembayaran-pembayaran yang dilakukan secara teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok, seperti tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan makan, tunjangan transpor dan pemberian tunjangan tersebut tidak dikaitkan dengan kehadiran dan diterima secara tetap oleh pekerja.

Selanjutnya yang dijadikan sebagai indikator ‘gaji’ yang sesuai prinsip syariah adalah:²²

(1) Memenuhi azas adil

Adil dalam artian besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja. Jadi adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya.

²¹Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan* (Jakarta: Risalah Gusti, 1999), h. 178.

²²Yusuf Qardhawi, *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam* (Jakarta: Robbani Presss, 1997), h. 406.

(2) Memenuhi azas layak dan wajar

Upah yang baik haruslah mencukupi kebutuhan dasar para karyawan, baik berupa makanan, minuman, pakaian, tempat tinggal maupun segala sesuatu yang diperlukan sesuai dengan kondisinya, dalam artian kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal.

b) Bonus yang sesuai prinsip syariah (X_2)

Definisi bonus yang digunakan dalam penelitian ini adalah definisi bonus menurut I Komang Ardhana²³ yaitu pembayaran sekaligus yang diberikan kepada karyawan karena memenuhi sasaran kinerja. Bonus merupakan pembayaran ekstra di luar gaji dasar yang bersifat hadiah atas prestasi yang dicapai. Bonus diberikan pada para pemimpin atau manajer setelah akhir tahun, ditambahkan pada gaji pokok, atau diakumulasikan untuk kemudian dibayarkan setelah perusahaan mendapatkan keuntungan, juga diberikan pada karyawan yang dapat menghasilkan produksi melebihi standar. Selanjutnya yang dijadikan sebagai indikator 'bonus' yang sesuai prinsip syariah yaitu sama dengan indikator untuk variabel gaji (X_1) seperti di atas, yaitu:²⁴

1) Memenuhi azas adil

2) Memenuhi azas layak dan wajar

2. Variabel terikat (*dependent variabel*)

Variabel terikat penelitian ini adalah motivasi kerja karyawan dengan ciri etos kerja Islami (Y). Definisi motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini

²³I Komang Ardana, dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), h. 174.

²⁴Yusuf Qardhawi, *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, h. 406.

adalah definisi menurut Mangkunegara²⁵ yaitu kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau terfokus untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi kerja terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi kerja karyawan dalam pandangan Islam adalah motivasi kerja dengan cirietos kerja Islami sebagai indikatornya, seperti dikemukakan oleh Didin Hafidhuddin,yaitu:²⁶

- 1) *Shiddiq* berarti jujur atau mempunyai integritas yang tinggi.
- 2) *Isthiqomah*, artinya konsisten, sabar dan ulet.
- 3) *Fathanah*, artinya mengerti dan memahami dengan baik seluruh aspek pekerjaannya.
- 4) *Amanah*, artinya bertanggung jawab.
- 5) *Tabligh*, artinya mengajak dan memberi contoh teladan yang baik, yang juga berarti mempunyai sifat kepemimpinan (*leadership*).



61. ²⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja* (Bandung: Refika Aditama, 2005), h.

²⁶ Didin Hafidhuddin, *Islam Aplikatif* (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), h. 36.

BAB IV

PEMBAHASAN DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

Penyajian data deskriptif ini bertujuan agar dapat melihat profil dari data penelitian tersebut dan hubungan antar variable yang digunakan dalam penelitian. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi tempat penelitian dan kondisi responden merupakan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian yang dikutip dari situs resmi Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan yaitu “www.disdik.sulselprov.go.id”. Adapun hasil analisis deskriptif sebagai berikut:¹

1. Sejarah Singkat Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

Terbentuknya Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan, yaitu pada masa terbentuknya Negara Indonesia Timur (NIT) yang dikepalai oleh Menteri Pengajaran yang bernama Katoppo pada tahun 1946-1950. Berdasarkan keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan nomor: 173/O/1983 tentang struktur organisasi vertikal, tata kerja kepala kantor Wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Selatan berubah nama menjadi Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

2. Visi dan Misi

VISI: “Terwujudnya Layanan Pendidikan Khusus dan Pendidikan Layanan Khusus yang Berbutu dan Terjangkau Bagi Anak Usia Sekolah.”

MISI:

¹www.disdik.sulselprov.go.id, 2016

- a) Memberikan Pendidikan yang sesuai dengan nilai Kemanusiaan.
- b) Memberikan Akses Pendidikan yang seluas luasnya bagi peserta didik berkebutuhan khusus untuk memperoleh pendidikan yang bermutu.
- c) Meningkatkan pemahaman dan penghargaan terhadap perbedaan untuk menuju Masyarakat yang demokratis.
- d) Meningkatkan perluasan dan pemerataan kesempatan memperoleh Pendidikan.
- e) Mengembangkan pembaharuan manajemen pendidikan.
- f) Memberdayakan lembaga Pendidikan Sekolah maupun luar Sekolah dan meningkatkan partisipasi masyarakat.
- g) Meningkatkan kesejahteraan sumber daya Pendidikan.
- h) Mengembangkan Sistem dan iklim pengawasan pendidikan yang lebih independen serta objektif.

3. Letak Geografis Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan

Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan berpusat Jl. Perintis Kemerdekaan, Km.10 Kode Pos 90241.

4. Tugas Pokok dan Fungsi Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

Tugas pokok dan fungsi pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan khususnya bagian Keuangan, sub bagian Umum dan Kepegawaian serta UPTD Balai Kajian dan Pengembangan Teknologi Informasi dan Komunikasi. Adapun tugas pokok serta fungsi atau tanggung jawab dari masing-masing bagian adalah sebagai berikut:

a) Kepala Dinas

Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan mempunyai tugas mengkoordinasi penyusunan perencanaan, mengarahkan dan mengevaluasi kegiatan Dinas Pendidikan serta merumuskan kebijakan teknis bidang pendapatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai pedoman kerja.

b) Wakil Kepala Dinas

Wakil Kepala Dinas mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dibidang tugasnya dan pengawasan internal serta kedinasan lainnya.

c) Sub Bagian Keuangan

Sub Bagian Keuangan dipimpin oleh Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas mengelolah administrasi keuangan meliputi menyusun anggaran, penggunaan anggaran, pembukuan, pertanggungjawaban, dan laporan keuangan.

d) Sub Bagian Umum

Sub bagian umum dipimpin oleh kepala sub bagian yang mempunyai tugas melaksanakan urusan ketatausahaan dinas meliputi surat-menyurat, kearsipan, pengadaan, eksepdisi, administrasi perjalanan dinas, perlengkapan, pemeliharaan, dan urusan rumah tangga dinas.

e) Sub Bagian Kepegawaian

Sub Bagian Kepegawaian dipimpin oleh Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas melakukan penyiapan, penyusunan bahan rencana kebutuhan dan pengembangan pegawai, mutasi, kenaikan pangkat dan pengelolaan administrasi kepegawaian.

f) UPTD Balai Kajian dan Pengembangan Teknologi Informasi dan Komunikasi

Unit Pelaksanaan Teknis Dinas (UPTD) dipimpin oleh kepala seksi yang mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan kebijaksanaan teknis dibidang sarana dan tenaga teknis seperti mengelolah data informasi pegawai serta meneliti naskah surat dinas, mengelolah rekapitulasi setiap bidang, dan mengelolah daftar urut kepangkatan (DUK).

5. Sistem Penggajian dan Bonus/ Insentif Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan

Seiring dengan berkembangnya perusahaan dibutuhkan lebih banyak tenaga kerja untuk menunjang kegiatannya, namun terkadang ditemui kesulitan dalam pencarian tenaga kerja yang berkualitas karena harus mempertimbangkan kesejahteraan dan upah yang kompetitif dengan perusahaan lain. Prosedur penggajian dan pemberian bonus/ insentif harus dijalankan dengan efektif, maka diperlukan informasi yang relevan sebagai sarana komunikasi yang nantinya dapat digunakan untuk pengambilan keputusan bagi pihak yang berkepentingan. Sistem Informasi Akuntansi Gaji dan Bonus adalah Sistem akuntansi gaji dan upah digunakan untuk menetapkan, menerapkan, dan mengevaluasi serta pembayaran yang tepat yang digunakan oleh pimpinan untuk pengambilan keputusan yang diperlukan, baik yang berkaitan dengan motivasi maupun training pegawai.

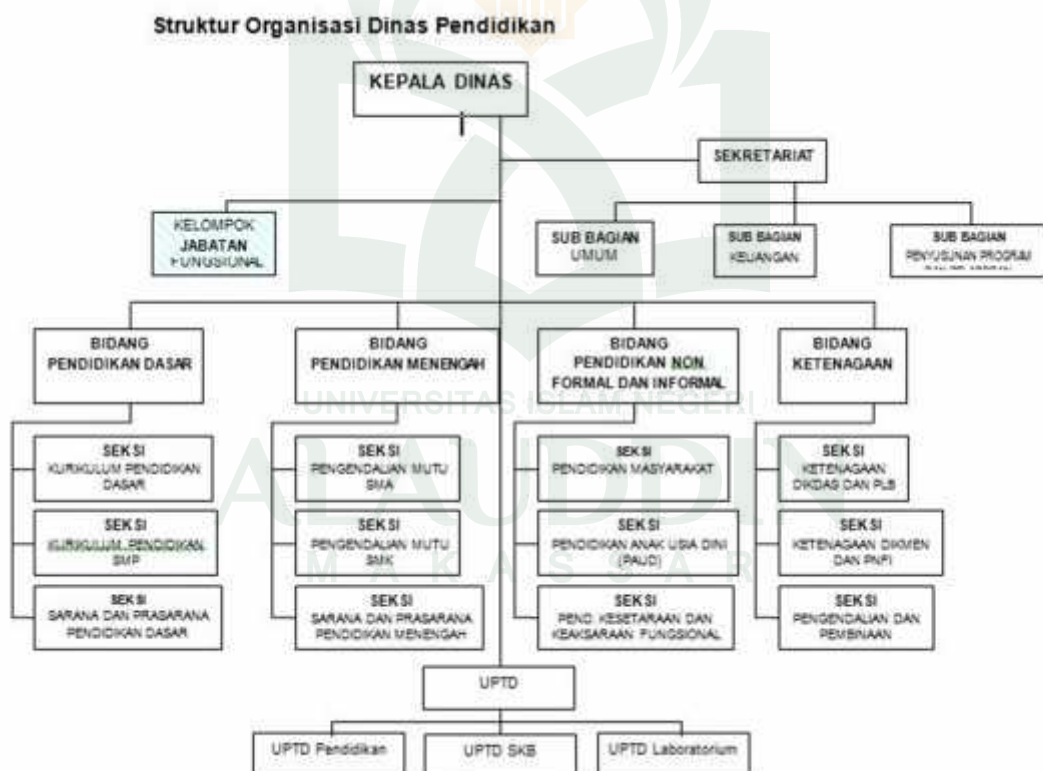
a. Sistem penggajian terdiri dari jaringan prosedur berikut ini:

- 1) Prosedur pencatatan waktu hadir
- 2) Prosedur pembuatan daftar gaji
- 3) Prosedur pembayaran gaji.

- 4) Prosedur distribusi gaji.
- b. Sistem pemberian insentif/ bonus terdiri dari jaringan prosedur berikut ini:
 - 1) Prosedur pencatatan waktu hadir
 - 2) Prosedur pencatatan waktu kerja
 - 3) Prosedur pembuatan daftar upah.
 - 4) Prosedur pembayaran upah.
 - 5) Prosedur distribusi upah.

6. Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan

Gambar 4.1



Sumber: www.disdik.sulselprov.go.id, 2016.

Struktur organisasi adalah suatu susunan komponen-komponen atau kerja dalam sebuah organisasi. Struktur organisasi menunjukkan bahwa adanya

pembagian kerja dan bagaimana fungsi atau kegiatan-kegiatan berbeda yang dikoordinasikan selain itu struktur organisasi juga menunjukkan mengenai spesialisasi-spesialisasi dari pekerjaan, saluran perintah maupun penyampaian laporan. Struktur organisasi adalah suatu susunan atau hubungan antara komponen bagian-bagian dan posisi dalam sebuah organisasi, komponen-komponen yang ada dalam organisasi mempunyai ketergantungan.

B. Karakteristik Responden Penelitian

Responden yang ditetapkan sebagai sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak kuisisioner yang disebar dalam penelitian ini sebanyak 68 kuisisioner yang ditujukan kepada sejumlah karyawan Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Karakteristik responden merupakan bagian tak terpisahkan dari variabel-variabel penelitian, sehingga perlu diuraikan secara singkat untuk melihat keterwakilan dari berbagai latar belakang responden dalam kontribusinya dalam setiap jawaban kuisisioner. Adanya keberagaman karakteristik ini dapat memberikan gambaran mengenai latar belakang responden dalam memberikan jawaban untuk setiap item kuisisioner.

Hal ini bertujuan untuk menghindari kecenderungan responden yang memberikan jawaban yang sama atau senada apabila responden hanya berasal dari karakteristik atau latar belakang yang sama dengan demikian dapat diperoleh data penelitian yang terjamin validitasnya. Karakteristik responden digolongkan dalam kelompok umur, jenis kelamin, jenjang pendidikan terakhir dan jabatan (struktural maupun fungsional), seperti diuraikan sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin Responden

Data dan persentasi mengenai jenis kelamin responden Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki – laki	26	38
2.	Perempuan	42	62
	Jumlah	68	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2016.

Pada Tabel di atas dapat dilihat persentase responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan, yaitu sebanyak 42 orang atau 62% sedangkan sisanya adalah laki-laki sebanyak 26 orang atau 38%. Berarti pegawai yang menjadi responden didominasi dengan jenis kelamin perempuan.

2. Umur Responden

Data dan persentase mengenai umur responden penelitian dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.2
Umur Responden

No	Umur (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1.	20– 29	19	28
2.	30 – 39	42	62
3.	40 – keatas	8	10
	Jumlah	68	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Dari Tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berada pada usia 20–29 tahunnya itu sebesar 19 orang atau 28%. Selanjutnya sebanyak 42 orang atau 62% berumur 30–39 tahun, dan 8 orang atau 10% berada pada umur 40 tahun ke atas. Ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan yang menjadi responden didominasi oleh usia yang matang dan produktif.

3. Tingkat Pendidikan Responden

Data dan persentase mengenai tingkat pendidikan responden penelitian dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.3
Tingkat Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Diploma (D3)	8	12
2.	Strata 1 (S1)	55	81
3.	Strata 2 (S2)	5	7
	Jumlah	68	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa responden sebagian besar memiliki pendidikan S1 yaitu sebanyak 55 orang atau 81%. Selanjutnya, yang berpendidikan Strata 2 (S2) berjumlah 5 orang atau 7% dan yang berpendidikan Diploma (D3) sebanyak 7 orang atau 12%.

4. Jabatan Responden

Data dan persentase mengenai jabatan responden penelitian dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.4
Jabatan Responden

No	Jabatan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Kepala Bagian	2	3
2.	Kerpala Seksi	3	4
3.	Staf	63	93
	Jumlah	68	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa responden didominasi oleh jabatan staf, yaitu sebanyak 63 orang (93%), diikuti oleh kepala seksi sebanyak 3 orang (4%), sedangkan Kepala Bagian hanya berjumlah 2 orang (3%).

C. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya indikator atau kuesioner dari masing-masing variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan r hitung dan r tabel. Nilai r hitung merupakan hasil korelasi jawaban responden pada masing-masing pertanyaan disetiap variabel yang dianalisis dengan program spss dan outputnya bernama *corrected item correlation*. Sedangkan untuk mendapatkan r tabel dilakukan dengan tabel r product moment, yaitu menentukan $\alpha=0,05$ kemudian $n=66$ sehingga didapat nilai r tabel dua sisi sebesar 0,238. Tingkat kevalidan indikator atau kuesioner dapat ditentukan, apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ = Valid dan $r_{hitung} < r_{tabel}$ = Tidak Valid. Hasil uji validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Instrumen

Item	Corrected item-total correlation (r hitung)	r table	Keterangan
Variabel: Gaji yang Sesuai Prinsip Syariah (X ₁)			
G1	0,885	0,238	VALID
G2	0,788	0,238	VALID
G3	0,782	0,238	VALID
Variabel: Bonus yang Sesuai Prinsip Syariah (X ₂)			
B1	0,779	0,238	VALID
B2	0,738	0,238	VALID
B3	0,822	0,238	VALID
Variabel: Motivasi Kerja Pegawai dengan Etos Kerja Islami (Y)			
M1	0,692	0,238	VALID
M2	0,776	0,238	VALID
M3	0,705	0,238	VALID
M4	0,633	0,238	VALID
M5	0,500	0,238	VALID

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer dengan SPSS, 2016.

Terlihat dari Tabel di atas bahwa nilai r hitung pada kolom *corrected item-total correlation* untuk masing-masing item memiliki ,hitung lebih besar dan positif dibanding ,tabel, maka dapat disimpulkan bahwa semua item kuisioner untuk ketiga variabel X₁, X₂, dan Y adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian releabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan dengan menggunakan

analisis *Reliability* melalui metode *Cronbach Alpha*. Menentukan reliabilitas bisa dilihat dari nilai Alpha, jika $\text{Alpha} > 0,6$ maka bisa dikatakan reliabel.

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Gaji	0,752	0,60	RELIABEL
Bonus	0,676	0,60	RELIABEL
Motivasi	0,655	0,60	RELIABEL

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer dengan SPSS, 2016.

Setelah uji reabilitas hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa pengumpulan data untuk semua variabel menunjukkan nilai yang reliabel atau seluruh data untuk setiap variabel bisa diuji lebih lanjut.

D. Analisis Variabel Pernyataan

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah gaji, bonus, dan motivasi. Distribusi frekuensi atas jawaban responden dari hasil tabulasi skor data. Berdasarkan rumus yang digunakan yaitu:

$$C = \frac{\text{Skala Tertinggi} - \text{Skala Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$C = \frac{5 - 1}{5} = 0,80$$

Hasil perhitungan rentang skala menunjukkan nilai 0,80, dengan demikian rentang skala 0,80 tersebut dapat dijelaskan nilai numeriknya sebagai berikut:

Tabel 4.7
Ikhtisar Rentang Skala Variabel

Rentang	Gaji	Bonus	Motivasi
$1 \leq X < 1,80$	SR	SR	SR
$1,80 \leq X < 2,60$	R	R	R
$2,61 \leq X < 3,40$	S	S	S
$3,41 \leq X < 4,20$	T	T	T
$4,21 \leq X < 5$	ST	ST	ST

Ket :

SR : Sangat Rendah
R : Rendah
S : Sedang
T : Tinggi
ST : Sangat Tinggi

1. Variabel Gaji yang Sesuai Prinsip Syariah (X_1)

Hasil analisis deskriptif pernyataan dalam variabel gaji terdiri dari 3 (Tiga) item pernyataan, yang diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Frekuensi Jawaban Variabel Gaji yang sesuai Prinsip Syariah (X_1)

Jawaban Responden	STS	TS	R	S	SS	Total	Rata-rata	Ket
Bobot	1	2	3	4	5			
Gaji 1	F		8	38	22	68	4.21	ST
	Skor		24	152	110	286		
	%		11.8	55.9	32.4	100		
Gaji 2	F		8	43	17	68	4.13	T
	Skor		24	172	85	281		
	%		11.8	63.2	25	100		
Gaji 3	F		12	37	19	68	4.10	T
	Skor		36	148	95	279		
	%		17.6	54.4	27.9	100		
Rata-rata Keseluruhan							4.15	T

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer dengan SPSS, 2016.

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa dari 68 orang responden yang diteliti, secara umum persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada gaji sesuai prinsip syariah (X_1) berada pada daerah tinggi dengan skor 4,15.

Hal ini berarti bahwa responden memberikan persepsi yang cukup baik terhadap gaji pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

2. Variabel Bonus yang Sesuai Prinsip Syariah (X_2)

Hasil analisis deskriptif pernyataan dalam variabel bonus terdiri dari 3 (Tiga) item pernyataan, yang diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Frekuensi Jawaban Variabel Bonus yang sesuai Prinsip Syariah (X_2)

Jawaban Responden		STS	TS	R	S	SS	Total	Rata-rata	Ket
Bobot		1	2	3	4	5			
Bonus1	F			1	31	36	68	4.51	ST
	Skor			3	124	180	307		
	%			1.5	45.6	52.9	100		
Bonus2	F			3	34	31	68	4.41	ST
	Skor			9	136	155	300		
	%			4.4	50	45.6	100		
Bonus3	F			6	30	32	68	4.38	ST
	Skor			18	120	160	298		
	%			8.8	44.1	47.1	100		
Rata-rata Keseluruhan								4.44	ST

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer dengan SPSS, 2016.

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa dari 68 orang responden yang diteliti, secara umum persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada bonus sesuai prinsip syariah (X_2) berada pada daerah sangat tinggi dengan skor 4,44. Hal ini berarti bahwa responden memberikan persepsi yang sangat baik terhadap bonus pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

3. Variabel Motivasi Kerja Pegawai dengan Etos Kerja Islami (Y)

Analisis Hasil analisis deskriptif pernyataan dalam variabel bonus terdiri dari 3 (Tiga) item pernyataan, yang diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 4.10

Frekuensi Jawaban Variabel Motivasi Kerja Pegawai dengan Etos Kerja Islami (Y)

Jawaban Responden		STS	TS	R	S	SS	Total	Rata-rata	Ket
Bobot		1	2	3	4	5			
Motivasi1	F			3	33	32	68	4.43	ST
	Skor			9	132	160	301		
	%			4.4	48.5	47.1	100		
Motivasi2	F			2	33	33	68	4.46	ST
	Skor			6	132	165	303		
	%			2.9	48.5	48.5	100		
Motivasi3	F			7	33	28	68	4.31	ST
	Skor			21	132	140	293		
	%			10.3	48.5	41.2	100		
Motivasi4	F			4	40	24	68	4.29	ST
	Skor			12	160	120	292		
	%			5.9	58.8	35.3	100		
Motivasi5	F	1	1	2	31	33	68	4.37	ST
	Skor	1	2	6	124	165	297		
	%	1.5	1.5	2.9	45.6	48.5	100		
Rata-rata Keseluruhan								5.46	ST

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer dengan SPSS, 2016.

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa dari 68 orang responden yang diteliti, secara umum persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada motivasi kerja pegawai dengan etos kerja islami(Y) berada pada daerah sangat tinggi dengan skor 5,46. Hal ini berarti bahwa responden memberikan persepsi yang sangat baik terhadap motivasi kerja pegawai dengan etos kerja Islami pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

E. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat bahwa suatu data terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah jika distribusi data normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan

melalui analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik dilakukan dengan menggunakan grafik *normal probability plots* sedangkan uji statistik dilakukan dengan pendekatan Kolmogorov-Smirnov. Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data pada grafik *normal probability plots* menyebar disekitar garis diagonal dan nilai Sig. atau probabilitas pada uji Kolmogorov-Smirnov $> 0,05$. Dari Tabel 4.11 dapat dilihat signifikansi nilai Kolmogorov-smirnov yang di atas tingkat kepercayaan 5% yaitu sebesar 0,743, hal tersebut menunjukkan bahwa data terdistribusi normal.

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas – Uji *Kolmogorov-smirnov*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.92376593
	Absolute	.083
Most Extreme Differences	Positive	.072
	Negative	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z		.681
Asymp. Sig. (2-tailed)		.743

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer dengan SPSS, 2016.

Bentuk grafik histogram pada gambar juga menunjukkan bahwa data terdistribusi normal karena bentuk grafik normal dan tidak melenceng ke kanan atau ke kiri. Grafik normal plot juga mendukung hasil pengujian dengan grafik histogram (Gambar dilampirkan).

2. Uji Heteroskedestisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari ada tidaknya pola tertentu pada grafik. Jika tidak pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik *scatterplot* dilampirkan.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Multikolinearitas adalah suatu kondisi hubungan linear antara variabel independen yang satu dengan yang lainnya dalam model regresi. Salah satu cara untuk menguji adanya multikoloniearitas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Jika nilai $VIF < 10$ dan nilai $tolerance > 0,1$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	21.204	2.765		7.667	.000		
1 X1	.344	.156	.263	-2.206	.031	.965	1.036
X2	.371	.177	.251	2.101	.040	.965	1.036

a. Dependent Variable: motivasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer dengan SPSS, 2016.

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.12 di atas, karena nilai VIF untuk semua variabel memiliki nilai lebih kecil daripada 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10, maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen.

F. Uji Hipotesis

1. Hasil Uji T (Parsial)

Hipotesis diuji dengan menggunakan uji signifikansi parameter individual (Uji Parsial). Uji ini digunakan untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh variabel independen berupa gaji dan bonus terhadap variabel dependen yaitu motivasi pegawai secara parsial atau secara sendiri-sendiri. Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai *t* hitung masing-masing koefisien *t* regresi dengan *t* tabel sesuai dengan tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05. Hasil uji signifikansi parameter individual (Uji *t*) disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13

Hasil Uji *t*

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.204	2.765		7.667	.000
Gaji	.344	.156	.263	2.206	.031
Bonus	.371	.177	.251	2.101	.040

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer dengan SPSS, 2016.

Berdasarkan hasil uji parameter individual pada Tabel di atas maka dapat ditarik kesimpulan uji hipotesis sebagai berikut:

Dari kedua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi, variabel gaji berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai. Hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikansi untuk gaji sebesar 0,03 yang berada dibawah 0,05. Sementara itu variabel bonus juga berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai dengan tingkat probabilitas signifikansi 0,04 lebih kecil dari 0,05.

2. Hasil Analisis Regresi Berganda

Perhitungan analisis regresi berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan program komputasi *SPSS for windows*. Hasil perhitungan seperti disajikan dalam Tabel 4.15. Hasil analisis di atas diperoleh koefisien untuk variabel X_1 sebesar 0,344, sedangkan koefisien untuk variabel X_2 sebesar 0,317, sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 21,204 + 0,344X_1 + 0,371X_2$$

Persamaan di atas dapat diinterpretasi sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 21,204 mengindikasikan bahwa jika variabel independen yaitu gaji dan bonus sesuai prinsip syariah adalah nol maka variabel dependen yaitu motivasi adalah sebesar 21,204.
- Koefisien regresi variabel gaji (X_1) sebesar 0,344 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu gaji akan meningkatkan motivasi pegawai sebesar 0,344.

- c. Koefisien regresi variabel bonus (X_2) sebesar 0,371 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel bonus akan meningkatkan motivasi pegawai sebesar 0,371.

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.328 ^a	.107	.080	1.953

a. Predictors: (Constant), bonus, gaji

b. Dependent Variable: motivasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer dengan SPSS, 2016.

Berdasarkan Table 4.14 di atas dapat disimpulkan bahwa Gaji dan Bonus berpengaruh sebesar 8% terhadap motivasi pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan, sedangkan 92% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangatlah terbatas.

3. Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 4.15
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29.850	2	14.925	3.912	.025 ^b
	Residual	247.959	65	3.815		
	Total	277.809	67			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer dengan SPSS, 2016.

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa dalam pengujian regresi berganda menunjukkan hasil F hitung sebesar 3,912 dengan tingkat signifikansi 0,025 yang lebih kecil dari 0,05, dimana nilai F hitung (3,912) lebih kecil dari nilai F tabelnya sebesar 3,99 ($df_1=2-1=1$ dan $df_2=68-2=66$), maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Berarti variabel gaji dan bonus, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai dinas pendidikan.

G. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh gaji sesuai prinsip syariah dan bonus yang sesuai prinsip syariah terhadap Motivasi pegawaiiakan dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaji yang sesuai Prinsip Syariah terhadap Motivasi Pegawai

Hipotesis 1 yang diajukan dalam penelitian ini ialah bahwa "gaji yang sesuai prinsip syariah berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai". Yang berarti pembayaran gaji yang berdasarkan karakteristik prinsip syariah akan mampu meningkatkan motivasi pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan, Hasil pengujian membuktikan bahwa gaji yang sesuai prinsip syariah berpengaruh positif dan signifikan terhadap mitivasi pegawai. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) diterima.

Berdasarkan analisis di atas yang menerangkan bahwa ternyata gaji sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Gaji/upah sebagai salah satu fungsi penting dalam MSDM dan pada dasarnya gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima sebagai seorang karyawan yang memberikan

kontribusi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan, atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan.

Sejalan dengan teori *Motivasi Maslow* yang fokus terhadap motivasi manusia untuk memenuhi segala bentuk kebutuhan manusia, di mana di era skarang yang semakin maju menjadikan manusia memiliki beragam kebutuhan, oleh karena itu mereka akan bekerja demi pemenuhan kebutuhan tersebut, hal utama yang diharapkan dalam pekerjaan untuk pemenuhan kebutuhan ialah gaji, jadi teori *Motivasi Maslow* mendukung hasil penelitian ini dimana pemberian gaji yang baik akan meningkatkan motivasi pegawai.

Pandangan Islam juga menjelaskan bahwa bekerja bagi orang beriman memiliki orientasi secara menyeluruh yaitu untuk pemenuhan kebutuhan fisik dan spiritual. Setiap orang diperintahkan bekerja mencari rezeki untuk memenuhi kebutuhan hidup, rezeki itu wujudnya dapat berupa benda pemuas kebutuhan fisik seperti makanan, minuman, pakaian dan rumah tapi bisa juga berupa harta financial yang dapat dikuasai seperti uang, penghasilan gaji dan penghasilan usaha. Jadi pemberian gaji merupakan salah satu unsur dalam pemenuhan kebutuhan manusia yang menjadi motivasi untuk pemenuhannya. Perwujudan balas jasa ini memerlukan suatu mekanisme pengaturan yang memiliki dasar logis, rasional, dan kuat, jika gaji diberikan secara tepat, maka para karyawan akan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.

2. Pengaruh Bonus yang sesuai Prinsip Syariah terhadap Motivasi Pegawai

Hipotesis 2 yang diajukan dalam penelitian ini ialah bahwa "bonus yang sesuai prinsip syariah berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai". Berarti pembagian bonus kepada karyawan sesuai prinsip syariah akan meningkatkan motivasi pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa bonus yang sesuai prinsip syariah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) diterima.

Hasil penelitian ini didukung oleh *teori kebutuhan Mc Clelland* mengenai kebutuhan pencapaian yaitu dorongan untuk berprestasi dan mengungguli, mencapai standar-standar dan berusaha keras untuk berhasil. Bonus mampu menjadi dorongan motivasi pegawai untuk memenuhi kebutuhan pencapaian ini, dimana setiap prestasi yang dicapai oleh setiap pegawai mendapat penghargaan dalam bentuk pemberian bonus, sehingga pegawai akan termotivasi untuk lebih meningkatkan prestasinya.

Rasulullah SAW dalam beberapa riwayat hadisnya menyatakan pentingnya bekerja dengan segala usaha dan jerih payah sendiri, dengan demikian seorang mukmin yang kuat, bersemangat dan berdayajuang tinggi dalam bekerja akan mendapat predikat yang lebih baik dimata Allah SWT. Pemberian bonus akan mampu meningkatkan dayajuang dan semangat pegawai dalam pencapaian prestasi sehingga motivasi tersebut berdampak terhadap kinerja pegawai demi pencapaian tujuan organisasi.

Dapat dilihat bahwa dengan pemberian kompensasi yang lebih layak dan diterima oleh karyawan karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras karyawan, maka karyawan akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat.

3. Gaji dan Bonus berpengaruh signifikan secara Simultan terhadap Motivasi Pegawai

Hipotesis 3 yang diajukan dalam penelitian ini ialah bahwa "gaji dan bonus yang sesuai prinsip syariah secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai". Berarti pemberian gaji diberengi dengan pemberian bonus terhadap setiap prestasi yang dicapai akan mampu meningkatkan motivasi pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Sesuai dengan hasil pengujian menunjukkan bahwa secara simultan keduanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) diterima. Hal ini menjelaskan bahwa gaji bonus sesuai prinsip syariah secara bersamaan atau simultan mempengaruhi secara signifikan motivasi pegawai.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Pada bab pertama telah disebutkan tujuan dari penelitian ini, tujuan dari penelitian ini merupakan jawaban dari rumusan masalah yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Pengaruh tersebut telah diungkapkan dalam hipotesis yang diajukan dan telah dibuktikan berdasarkan hasil analisis statistic serta pengujian hipotesis sehingga kesimpulan dari penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yaitu gaji yang sesuai prinsip syariah berpengaruh terhadap motivasi pegawai. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Jadi pemberian gaji yang sesuai prinsip syariah mampu meningkatkan motivasi pegawai.
2. Penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua yaitu pemberian bonus yang sesuai prinsip syariah berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Jadi pemberian bonus terhadap prestasi karyawan akan mampu meningkatkan motivasi karyawan tersebut.
3. Penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis ketiga yaitu gaji dan bonus secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan pengaruh positif dan signifikan secara simultan. Jadi pemberian gaji yang sesuai prinsip syariah

dan bonus untuk prestasi yang dicapai akan mampu meningkatkan motivasi pegawai.

B. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian ini, adapun implikasi yang dapat dikemukakan ialah sebagai berikut:

1. Pemberian gaji dan bonus yang sesuai prinsip syariah diharapkan berdampak terhadap kinerja karyawan yang semakin meningkat, karena dengan berdasar pada prinsip syariah yang memprioritaskan aspek keadilan dan kebaikan bersama sehingga mencegah karyawan dari perilaku yang dapat merugikan.
2. Bagi pemerintah khususnya pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan yang menjadi lokasi penelitian dapat mempertimbangkan unsure prinsip syariah dalam sistem pembagian gaji serta bonusnya, sehingga berdampak terhadap motivasi karyawan yang baik dalam peningkatan kinerja untuk pencapaian tujuan organisasi.
3. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan referensi, acuan, atau sebagai bahan perbandingan untuk hasil penelitiannya. Sehingga dapat menghasilkan suatu kesimpulan yang bersifat umum dan lebih representatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Sinn, Ahmad Ibrahim. *Manajemen Syari'ah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 200a8.
- Ardana, I Komang, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Surabaya: CV. Karya Utama, 2005.
- Djuwaini, Dimyauddin. *Pengantar Fiqh Muamalah*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008.
- Hafidhuddin, Didin. *Islam Aplikatif*, Jakarta: Gema Insani Press, 2003.
- Hafidhuddin, Didin dan Tanjung, Hendri. *Sistem Penggajian Islami*, Bogor: Raih Asa Sukses, 2008.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006.
- Irham, Mohammad. "Etos Kerja Dalam Perspektif Islam", *Jurnal Substantia* 14, no. 1 (2012): h. 1-32.
- Kholis, Nur. "Etika Kerja Dalam Perspektif Islam", *Al Mawarid* 11, no. 1 (2004): h. 137- 161.
- Kuncoro, Mudrajad. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*, Edisi III, Jakarta: Penerbit Erlangga, 2009.
- Malthis, Robert L. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat, 2006.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja*, Bandung : Refika Aditama, 2005.
- Notoatmodjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009.
- Prawironegoro, Darsono. *Manajemen Sumber daya Manusia Abad 21*, Jakarta: Kencana Media, 2011.
- Qardhawi, Yusuf. *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, Jakarta: Robbani Presss, 1997.

- Republik Indonesia. *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta: Risalah Gusti, 1999.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004.
- Robbbins dan Judge, *Perilaku Organisasi*, Buku 1, Jakarta : Salemba Empat, 2007.
- Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia, 2005.
- Shihab,Quraish. *Tafsir Al-Misbah*, Mizan: Bandung, 2002.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN, 2004.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif Dan R & D*, Bandung : Alfabeta, 2009.
- Suhartini, Eka. *Motivasi,Kepuasan Kerja dan Kinerja*, Makassar: Alauddin University Press, 2013.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Cet. 2, Jakarta: Kencana Prenata Media Group, 2010.
- Syamsudin, Zainal Abidin. *Mencari Kunci Rizki yang Hilang*, Jakarta: Pustaka Imam Abu Hanifah, 1999
- Triton, PB. *SPSS 13.0 Terapan: Riset Statistik Parametrik*, Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2006.

**L
A
M
P
I
R
A
N**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

A. Kuisisioner Penelitian

QUESTIONER PENELITIAN

1. Petunjuk pengisian angket Variabel Gaji dan Bonus Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Ditinjau dari Aspek Syari'ah pada Kantor Pendidikan Provinsi Sul-Sel.
 - a. Isilah masing-masing pernyataan yang sesuai dengan masing-masing bagian.
 - b. Setiap pernyataan dibutuhkan satu jawaban kecuali ada keterangan lain.
 - c. Setelah pengisian kuesioner Bapak/Ibu/Saudara/i dimohon dikembalikan kepada peneliti.

2. Data Responden

Nama : (Nama boleh tidak diisi)

Umur :

Jenis Kelamin : () Laki-laki, () perempuan

Jabatan :

Pendidikan :

Berilah tanda (√) pada kotak jawaban yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya

Pernyataan untuk variabel gaji yang sesuai prinsip syari'ah (X1)

SS : Sangat Setuju S : Setuju R : Ragu-ragu

TS : Tidak Setuju STS : Sangat Tidak Setuju

No. Item	Indikator	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
			5	4	3	2	1
Q1	Memenuhi azas adil	Gaji yang anda terima sudah sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, dan jabatan/ kedudukan anda dalam kantor.					
Q2		Gaji yang anda terima sudah sesuai dengan tingkat pendidikan, skill yang anda miliki.					
Q3	Memenuhi azas layak dan wajar	Gaji yang anda terima sudah mencukupi dan layak untuk kebutuhan pokok sehari-hari, bagi diri anda sendiri beserta seluruh anggota keluarga tanggungan anda.					

Pernyataan untuk variabel bonus yang sesuai prinsip syari'ah (X1)

SS : Sangat Setuju S : Setuju R : Ragu-ragu

TS : Tidak Setuju STS : Sangat Tidak Setuju

No. Item	Indikator	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
			5	4	3	2	1
Q4	Memenuhi azas adil	Bonus/insentif yang anda terima sudah sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, dan jabatan/ kedudukan anda dalam kantor.					
Q5		Bonus/insentif yang disediakan sudah sesuai dengan beban atau target yang ditentukan.					
Q6	Memenuhi azas layak dan wajar	Setelah menerima bonus/insentif hidup anda lebih layak dan sejahtera jika dibandingkan dengan tanpa bonus.					

Pernyataan untuk variabel motivasi pegawai dengan etos kerja islam (Y)

Sl: Selalu Sr: Sering K: Kadang-kadang

JS: Jarang Sekali TP: Tidak Pernah

No. Item	Indikator	Pernyataan	Sl	Sr	K	JS	TP
			5	4	3	2	1
Q7	<i>Shiddiq</i> (jujur berintegritas tinggi)	Dalam pekerjaan sehari-hari saya menghormati (tidak mengurangi) hak-hak masyarakat dan sesama pegawai.					
Q8		Saya memahami dan mematuhi peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh kantor, serta norma-norma hukum yang berlaku secara umum.					
Q9	<i>Isthiqomah</i> (konsisten, sabar dan ulet)	Saya bekerja dengan disiplin, mengawali dan mengakhiri kerja dengan tepat waktu.					
Q10		Saya bekerja dengan tekun dan bersungguh - sungguh , mengerahkan segenap potensi fisik dan akal yang saya miliki.					
Q11	<i>Fathanah</i> (mengerti dan memahami dengan baik seluruh aspek pekerjaan)	Saya bekerja menggunakan metode yang baik dan benar berdasarkan ilmu pengetahuan, skill, atau keahlian yang saya miliki.					
Q12		Saya berusaha (mencoba) berfikir inovatif, mengembangkan ilmu, skill atau keahlian yang saya miliki untuk					

		memperoleh hasil kerja yang lebih baik.					
Q13	Amanah(bertanggung jawab)	Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan dan hasil pekerjaan saya.					
Q14		Saya tidak menggantungkan pekerjaan saya kepada orang lain, tidak menyalahkan orang lain apabila menemui kendala dalam pekerjaan saya.					
Q15	Tablig (mengajak dan memberi contoh teladan yang baik)	Saya mampu bekerjasama dengan sesama pegawai dan berusaha menjaga silaturahmi dan kekompakan dalam lingkungan kerja.					
Q16		Saya berusaha bersikap tolong menolong dan memberi solusi atas permasalahan yang ditemui dalam pekerjaan , baik kepada sesama pegawai, atasan, maupun masyarakat.					

B. Data Kuisisioner

NO	Gaji sesuai prinsip syariah			Bonus sesuai prinsip syariah			Motivasi kerja				
	a	b	c	A	b	c	a	b	c	d	e
1	4	4	4	5	3	5	5	5	4	4	3
2	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4
3	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	5
4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
6	3	4	3	5	5	5	5	4	4	5	3
7	4	3	4	5	3	5	5	5	4	4	3
8	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4
9	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5
10	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4
11	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
12	4	5	3	4	4	4	5	4	4	5	3
13	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4
14	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4
15	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
17	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
18	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
19	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
20	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4
21	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4
22	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4

23	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4
24	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
25	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
26	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4
27	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
28	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4
29	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4
30	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4
32	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
33	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
34	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4
35	3	3	4	4	4	3	5	4	4	3	3
36	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4
37	3	3	4	4	5	3	5	4	4	5	5
38	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
39	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4
40	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3
41	3	3	3	4	4	5	5	5	4	4	3
42	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4
43	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5
44	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
45	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4
46	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	3
47	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4
48	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4
49	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4
50	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4
51	5	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4
52	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4
53	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3
54	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4
55	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5
56	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4
57	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4
58	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	3
59	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4
60	3	3	4	5	5	5	4	5	4	5	4
61	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4
62	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4
63	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4
64	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4
65	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4

66	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4
67	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4
68	5	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4
69	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4
70	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5
71	3	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4
72	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4
73	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
74	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4
75	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4
76	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
77	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3
78	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
79	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4
80	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
81	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
82	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4

C. Analisis Deskriptif Pernyataan

1. Variabel Gaji

Statistics

		G1	G2	G3
N	Valid	82	82	82
	Missing	0	0	0

G1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	11.8	11.8
	4.00	38	55.9	67.6
	5.00	22	32.4	100.0
	Total	82	100.0	

G2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	11.8	11.8
	4.00	43	63.2	75.0
	5.00	17	25.0	100.0

Total	82	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

G3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	12	17.6	17.6	17.6
4.00	37	54.4	54.4	72.1
5.00	19	27.9	27.9	100.0
Total	82	100.0	100.0	

2. Variabel Bonus

Statistics

		B1	B2	B3
N	Valid	82	82	82
	Missing	0	0	0

B1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	1	1.5	1.5	1.5
4.00	31	45.6	45.6	47.1
5.00	36	52.9	52.9	100.0
Total	82	100.0	100.0	

B2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	3	4.4	4.4	4.4
4.00	34	50.0	50.0	54.4
5.00	31	45.6	45.6	100.0
Total	82	100.0	100.0	

\

B3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	6	8.8	8.8	8.8
4.00	30	44.1	44.1	52.9
5.00	32	47.1	47.1	100.0
Total	82	100.0	100.0	

3. Variabel Motivasi

Statistics

	M1	M2	M3	M4	M5
N Valid	82	82	82	82	82
Missing	0	0	0	0	0

M1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	3	4.4	4.4	4.4
4.00	33	48.5	48.5	52.9
5.00	32	47.1	47.1	100.0
Total	82	100.0	100.0	

M2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	2	2.9	2.9	2.9
4.00	33	48.5	48.5	51.5
5.00	33	48.5	48.5	100.0
Total	82	100.0	100.0	

M3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	7	10.3	10.3	10.3
4.00	33	48.5	48.5	58.8
5.00	28	41.2	41.2	100.0
Total	82	100.0	100.0	

M4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	4	5.9	5.9	5.9
4.00	40	58.8	58.8	64.7
5.00	24	35.3	35.3	100.0
Total	82	100.0	100.0	

M5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.5	1.5	1.5
2.00	1	1.5	1.5	2.9
3.00	2	2.9	2.9	5.9
4.00	31	45.6	45.6	51.5
5.00	33	48.5	48.5	100.0
Total	82	100.0	100.0	

D. Uji Validitas

1. Variabel Gaji

		Correlations			
		G1	G2	G3	X1
G1	Pearson Correlation	1	.502**	.427**	.824**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	82	82	82	82
G2	Pearson Correlation	.502**	1	.353**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000
	N	82	82	82	82
G3	Pearson Correlation	.427**	.353**	1	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000
	N	82	82	82	82
X1	Pearson Correlation	.824**	.763**	.770**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	82	82	82	82

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Variabel Bonus

		Correlations			
		B1	B2	B3	X2
B1	Pearson Correlation	1	.307**	.527**	.770**
	Sig. (2-tailed)		.005	.000	.000
	N	82	82	82	82
B2	Pearson Correlation	.307**	1	.368**	.717**
	Sig. (2-tailed)	.005		.001	.000
	N	82	82	82	82
B3	Pearson Correlation	.527**	.368**	1	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000
	N	82	82	82	82
X2	Pearson Correlation	.770**	.717**	.836**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	82	82	82	82

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. Variabel Motivasi

		Correlations					
		M1	M2	M3	M4	M5	Y
M1	Pearson Correlation	1	.484**	.318**	.293**	.186	.688**
	Sig. (2-tailed)		.000	.004	.008	.094	.000
	N	82	82	82	82	82	82
M2	Pearson Correlation	.484**	1	.530**	.410**	.119	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.286	.000
	N	82	82	82	82	82	82
M3	Pearson Correlation	.318**	.530**	1	.467**	-.024	.697**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000		.000	.829	.000
	N	82	82	82	82	82	82
M4	Pearson Correlation	.293**	.410**	.467**	1	-.017	.640**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.000		.879	.000
	N	82	82	82	82	82	82
M5	Pearson Correlation	.186	.119	-.024	-.017	1	.449**
	Sig. (2-tailed)	.094	.286	.829	.879		.000
	N	82	82	82	82	82	82
Y	Pearson Correlation	.688**	.763**	.697**	.640**	.449**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	82	82	82	82	82	82

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

E. Uji Realibilitas

1. Variabel Gaji

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	82	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	82	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.820	4

2. Variabel Bonus

Case Processing Summary		
	N	%
Valid	82	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	82	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.815	4

3. Variabel Motivasi

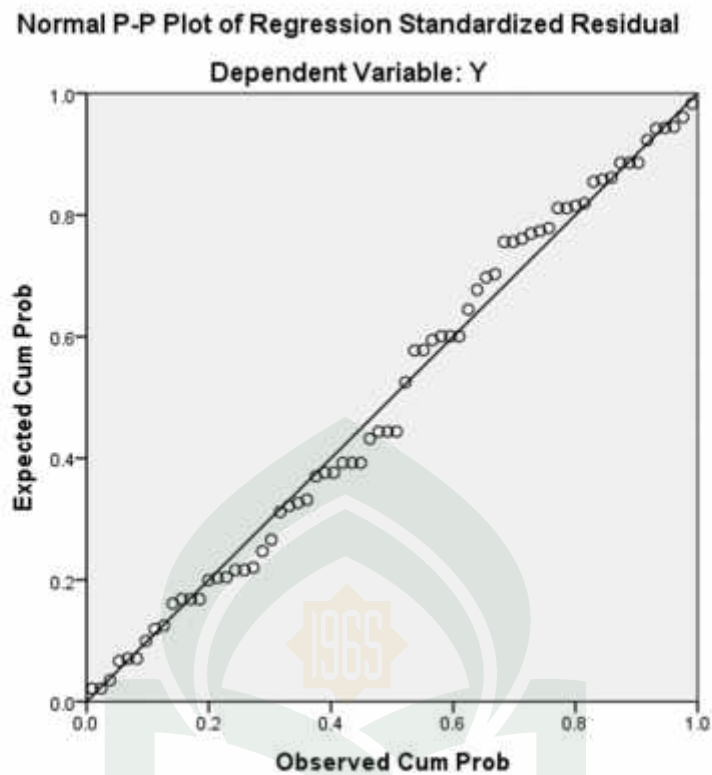
Case Processing Summary		
	N	%
Valid	82	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	82	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.751	6

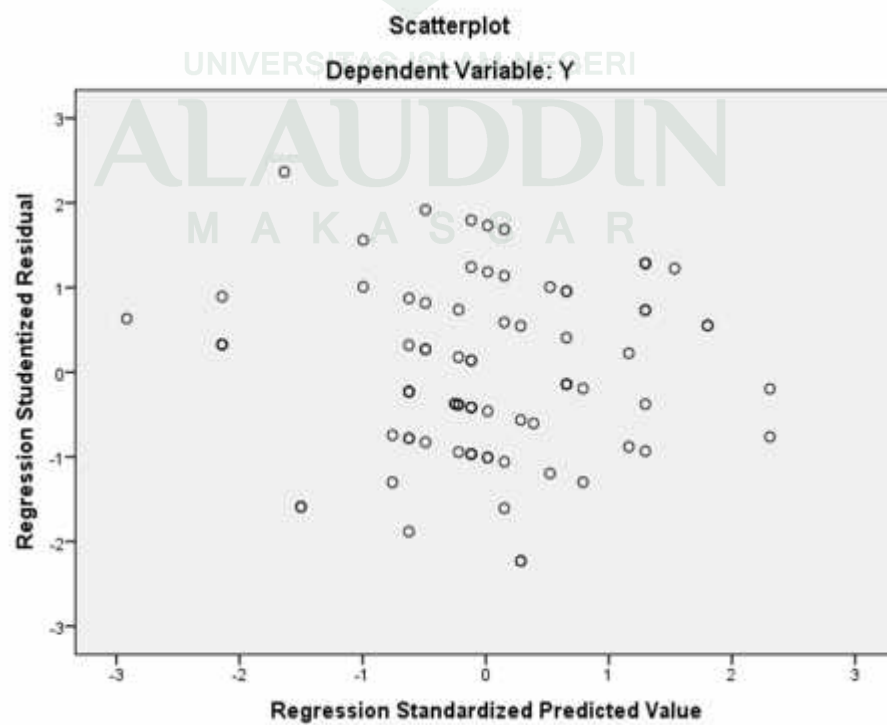
F. Uji Normalitas

Grafik *Normal Probability Plots*



G. Uji Heteroskedestisitas

Grafik *Scatterplot*



RIWAYAT HIDUP



SYARIFAH NUR FARHANA Dilahirkan di Makassar Kecamatan Rappocini Provinsi Sulawesi Selatan pada tanggal 27 Oktober 1993, Penulis merupakan anak keempat dari empat bersaudara, buah hati dari Bapak Drs. Oemar Faried Attamimi, BE. Dan Ibu Emmawaty Kasim, Pada Tahun 1999

penulis memulai pendidikan taman kanak-kanak di TK Aba Aisyiah II Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan. Sekolah Dasar di SD Negeri Tidung Makassar dan tamat pada tahun 2005. Lalu pada tahun 2005 penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 33 Makassar, dan tamat pada Tahun 2008. Setelah itu pada tahun 2008 penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Makassar Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan dan tamat pada tahun 2011. Kemudian pada tahun 2011 penulis melanjutkan pendidikan dan menjadi Mahasiswi Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam, dan berhasil menyelesaikan studi Ekonomi Islam serta mendapat gelar Sarjana Ekonomi pada tahun 2016.